

CONTRATTO DI INSERIMENTO

- [Nozione](#)
- [Finalità](#)
- [Ambito soggettivo di applicazione](#)
- [Ambito oggettivo di applicazione](#)
- [Forma](#)
- [Durata](#)
- [Rinnovo](#)
- [Trattamento economico](#)
- [Trattamento normativo](#)
- [Sanzioni](#)
- [Rinvii alla contrattazione](#)
- [Transizione](#)

Legenda

	Contenuto
	Precisazioni
	Riferimenti normativi

CONTRATTO DI INSERIMENTO			
	CONTENUTO	PRECISAZIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Nozione	Il contratto di inserimento è 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 alcune categorie di persone.	Il contratto di inserimento sostituisce, per il settore privato, l'istituto del contratto di formazione e lavoro (di seguito c.f.l.), del quale viene prevista l'inapplicabilità al settore privato a partire dall'entrata in vigore del decreto. Elemento centrale del contratto d'inserimento è il progetto individuale di inserimento professionale , attraverso il quale si vuole garantire l'adeguamento delle competenze del lavoratore al contesto lavorativo sulla base delle esigenze soggettive del lavoratore.	L. 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 2; Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 artt. 54-59.
Finalità	Il contratto di inserimento mira ad inserire (o reinserire) il lavoratore nel mercato del lavoro attraverso un progetto che garantisca le finalità formative del rapporto.	Il legislatore vuole valorizzare l'acquisizione di professionalità <i>on the job</i> , nella consapevolezza che l'utilizzo fino ad oggi effettuato del c.f.l. non ne abbia adeguatamente valorizzato il contenuto formativo.	Art. 54, comma 1, art. 55, Dlgs. 276/2003
Ambito soggettivo di applicazione	I LAVORATORI: a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni; c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro; d) lavoratori che desiderino riprendere una attività	Ai sensi del Dlgs 297/2002 per disoccupati "di lunga durata" si intendono coloro i quali, dopo aver perso un posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da almeno dodici mesi. Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultino disoccupati a seguito di dimissioni. Quanto invece alla assunzione di donne con	Art. 2, L. 30/2003 art. 54 co. 1 e 2, art. 86, co. 9, Dlgs 276/2003 art. 16, Legge 19 luglio 1994, n. 451 art. 17, legge 196/1997 Circolare 21 luglio 2004, n. 31

	<p>lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;</p> <p>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;</p> <p>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p>	<p>contratti di inserimento, questa è subordinata alla definizione, mediante decreto ministeriale, delle aree geografiche cui il tasso di occupazione femminile è inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile.</p> <p>La nozione "persona affetta da grave handicap fisico, mentale o psichico" trova riferimento normativo nelle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, al D.P.C.M. 13 gennaio 2000 nonché alla legge 12 marzo 1999, n.68.</p> <p>Va infine precisato che, in presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo 54, il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.</p>	
	<p>I DATORI DI LAVORO:</p> <p>a) Gli enti pubblici economici, le imprese e loro consorzi;</p> <p>b) i gruppi di imprese;</p> <p>c) le associazioni professionali, socio-culturali, sportive;</p> <p>d) le fondazioni;</p> <p>e) gli enti di ricerca, pubblici e privati;</p> <p>f) le organizzazioni e le associazioni</p>	<p>Per la Pubblica Amministrazione è ancora possibile stipulare c.f.l.</p> <p>Il contratto di inserimento ha un ambito di applicazione più vasto rispetto a quello previsto nella precedente disciplina del c.f.l. con l. 19 luglio 1994 n. 451. Tra i soggetti che possono assumere con contratto di inserimento sono infatti inclusi anche i gruppi d'impresa: si tratta di una novità, che attribuisce il ruolo giuridico di datore di</p>	

	di categoria.	<p>lavoro direttamente al gruppo d'impresa e non necessariamente alla singola impresa facente parte di un gruppo.</p> <p>Quanto ai consorzi o ai gruppi di impresa il progetto di inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro.</p>	
Ambito oggettivo di applicazione	Il lavoratore potrà essere impiegato in qualsiasi attività lavorativa.	Il datore di lavoro per poter assumere soggetti con contratto di inserimento dovrà aver tenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori con contratto di inserimento che sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti all'assunzione stessa. La disposizione è analoga a quella prevista in materia di c.f.l., che tuttavia faceva riferimento ai contratti scaduti negli ultimi 24 mesi. Tale disposizione non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.	Art. 54, comma 3, Dlgs 276/2003

	<p>Ai fini del calcolo della percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i contratti risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova; - i contratti risolti dal datore di lavoro per giusta causa; - i contratti risolti dal lavoratore per dimissioni; - i rapporti che non sono stati trasformati a causa di rifiuto del lavoratore; - i contratti di inserimento non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella misura pari a quattro contratti. <p>Non devono essere presi in considerazione i contratti di formazione e lavoro cessati e non trasformati nei diciotto mesi antecedenti la stipulazione del contratto di inserimento.</p>	<p>Circolare 21 luglio 2004, n. 31</p>
--	--	--

Forma	<p>La forma scritta è prevista per la validità del contratto.</p>	<p>Condizione essenziale per la validità del contratto è la definizione, con il consenso del lavoratore, del progetto individuale di inserimento, quale documento allegato e necessario al contratto di inserimento.</p> <p>Il progetto individuale di inserimento è finalizzato ad individuare le necessità del soggetto al fine di operarne un adeguato inserimento nel contesto lavorativo, la presenza della formazione è pertanto del tutto eventuale all'interno del progetto. Il progetto individuale potrà essere finanziato anche facendo ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua di cui alla legge 388/2000.</p> <p>Il progetto individuale di inserimento deve essere concordato tra le parti preventivamente alla definizione delle condizioni del contratto di lavoro. È necessario che le modalità di definizione di tali progetti vengano fissate dall'autonomia privata collettiva.</p> <p>In materia il legislatore rinvia a tutti i livelli di contrattazione collettiva e, quindi, al livello nazionale, territoriale ed aziendale, anche all'interno degli enti bilaterali, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.</p> <p>Quanto ai contenuti e alla forma dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia privata collettiva applicabile.</p> <p>In data 11 febbraio 2004 è stato stipulato un Accordo Interconfederale avente ad oggetto una disciplina di quadro valida nella fase di prima applicazione e con efficacia limitata al periodo di carenza della regolamentazione contrattuale che potrà essere definita ai vari livelli di cui si è detto innanzi.</p>	<p>Art. 56, Dlgs 276/2003; Circolare INPS n. 51 del 16/03/2004</p> <p>Circolare 21 luglio 2004, n. 31</p>
--------------	---	---	---

		In caso di gravi inadempienze al progetto di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorata del 100 per cento. Non opera, dunque, la sanzione della conversione del contratto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.	
Durata	Non inferiore a nove mesi o superiore ai diciotto mesi . In caso di assunzione di lavoratori riconosciuti affetti da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi .	Nel computo della durata del contratto non si tiene conto degli eventuali periodi di sospensione quali: i periodi dedicati al servizio militare o civile o i periodi di maternità. Se il rapporto di inserimento dura oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di trenta giorni di cui all'art. 5, comma 2, del Dlgs 368/2001.	Art. 57 Dlgs 276/2003 Circolare 21 luglio 2004, n. 31
Rinnovo	Il contratto di inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti.		Art. 57, co. 3, Dlgs 276/2003
Trattamento economico	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.	In assenza di una normativa riguardante gli incentivi economici all'occupazione è previsto che continuino ad applicarsi i benefici previsti per il c.f.l. per tutti i lavoratori con i quali è possibile stipulare il contratto di inserimento, esclusi però i giovani tra i 18 ed i 29 anni.	Art. 59, Dlgs 276/2003
Trattamento normativo	Si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo	Il rimando al Dlgs 368/2001 fa, comunque, salve le diverse previsioni eventualmente inserite nei	Art. 58, Dlgs 276/2003; Dlgs 368/2001

	<p>6 settembre 2001, n. 368 che disciplina il contratto a tempo determinato. Il contratto di inserimento è pertanto equiparato al contratto a termine dal quale tuttavia si differenzia per le diverse finalità e per la presenza di un piano di inserimento lavorativo che le assicuri e dimostri.</p>	<p>contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, nonché da contratti aziendali stipulati dalle r.s.a o dalle r.s.u.</p> <p>Non sono compatibili, stante la finalità tipica di inserimento del contratto in questione, i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine. Anche da un punto di vista formale, dunque, il contratto di inserimento non richiede la specificazione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Si applica, invece, ad esso la disciplina prevista dall'art. 3 del decreto legislativo n. 368/2001 in materia di divieti. Non sono altresì applicabili, perché specificatamente derogate dalla disciplina speciale del contratto di inserimento, le disposizioni in tema di proroga del contratto, di rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali.</p> <p>Ove invece il contratto di inserimento prosegua oltre la scadenza del termine originariamente fissato è applicabile l'art. 5, comma primo e secondo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.</p> <p>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.</p>	<p>Circolare 21 luglio 2004, n. 31</p>
--	---	--	--

Sanzioni	<p>In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità proprie del contratto e di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, questo è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento maggiorata del 100 per cento.</p> <p>In caso di vizio nella forma del contratto si ha nullità dello stesso e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p>	Art. 55, comma 5, art. 56, Dlgs 276/2003, come modificato dal Dlgs 251/2004
Rinvii alla contrattazione	<p>Alla contrattazione collettiva, nazionale, territoriale, aziendale anche all'interno degli enti bilaterali, è demandata la competenza per la regolamentazione delle modalità di definizione del progetto individuale di inserimento.</p> <p>Alla stessa contrattazione collettiva, e secondo lo stesso procedimento di cui sopra, è demandato il compito di definire e sperimentare orientamenti, linee guida e codici di comportamento diretti a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.</p> <p>È altresì attribuita alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare la disciplina del rapporto di lavoro. In caso di mancato esercizio della predetta facoltà, si applicano, per quanto compatibili le disposizioni del D.lgs. 368/2001.</p>	<p>Nelle more della contrattazione collettiva di settore, l'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 ha disciplinato la materia del contratto di inserimento.</p> <p>L'Accordo interconfederale ha previsto in modo specifico il contenuto del progetto individuale di inserimento: qualifica da conseguire, durata e modalità della formazione che dovrà avere durata minima di 16 ore e che dovrà prevedere nozioni di prevenzione antinfortunistica ed essere accompagnata da fasi di addestramento.</p> <p>L'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 chiarisce che il contratto di inserimento potrà essere stipulato sia tempo pieno che parziale, nel rispetto delle finalità di inserimento tipiche della tipologia contrattuale.</p> <p>L'orario di lavoro è inoltre rimesso espressamente alla regolamentazione da parte dei contratti collettivi applicati.</p> <p>Inoltre l'utilizzo di questa nuova tipologia contrattuale e il conseguente possibile sotto-inquadramento non potrà comportare</p>

	<p>La contrattazione collettiva potrà stabilire le percentuali massime di lavoratori assunti con contratti di inserimento.</p>	<p>l'esclusione del lavoratore inserito con contratto di inserimento da eventuali servizi aziendali o da indennità corrisposte all'ordinario personale dipendente.</p>	
Transizione	<p>È da ritenere in virtù del principio secondo cui l'atto giuridico è regolato dalla legge in vigore al momento in cui viene posto in essere, che sia possibile, anche dopo l'entrata in vigore del Dlgs 276/2003, stipulare c.f.l. sulla base di progetti già approvati ma solo limitatamente eseguiti.</p> <p>In base all'Accordo interconfederale le parti sociali hanno proposto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di ritenere legittima la stipulazione di c.f.l. sulla base di programmi approvati prima del 24 ottobre o presentati fino a quella data anche se successivamente approvati.</p>	<p>Art. 86, comma 13, Dlgs 276/2003</p>	