

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



Direzione Centrale

delle Entrate

Contributive

Direzione Centrale

Finanza, Contabilità e Bilancio

Direzione Centrale

Sistemi Informativi e Telecomunicazioni

Roma, 19 Maggio 2006

Circolare n. 74

Allegati n. 4

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: ||Contratto di inserimento (articoli 54-59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276). Decreto ministeriale previsto dall'art. 54, c. 1, lett. e). Ulteriori precisazioni e chiarimenti. Istruzioni contabili, variazioni al piano dei conti.|||

SOMMARIO: *Integrazioni alla circolare n. 51 del 16 marzo 2004, in materia di agevolazioni contributive per i lavoratori assunti con contratto di*

inserimento/reinserimento.

Premessa.

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"* (1), ha introdotto il nuovo istituto giuridico del contratto di inserimento (articoli 54-59).

Anche a seguito della sottoscrizione dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, l'Istituto ha fornito - con [circolare n. 51 del 16 marzo 2004](#) - le prime indicazioni e le modalità operative per la fruizione dei benefici contributivi correlati ai contratti in trattazione.

Sulla materia, è successivamente intervenuto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, illustrando le disposizioni di legge con la circolare n. 31 del 21 luglio 2004 (allegato 1), alla quale si fa integrale rinvio per quanto riguarda i profili più propriamente connessi al rapporto di lavoro.

Con riferimento agli aspetti di natura contributiva, invece, si osserva che, a seguito delle disposizioni ministeriali ed ai sensi dell'art. 13 del decreto legislativo n. 251 del 6 ottobre 2004 (*"Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro"*) (2), la fruizione delle agevolazioni contributive in misura superiore al 25% è subordinata anche al rispetto delle condizioni di cui al regolamento (CE) n. 2204/2002, in materia di aiuti di Stato a favore dell'occupazione.

In seguito, ulteriori modifiche sono state introdotte dal decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, convertito con modificazioni in legge 14 maggio 2005, n. 80 (3), recante *"disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale"*.

Infine, è stato pubblicato sulla G.U. n. 25 del 31 gennaio 2006 il decreto ministeriale 17 novembre 2005 (allegato 2), emanato ai sensi dell'art. 54, c. 1, lett. e) del D. Lgs. n. 276/2003, il quale - individuando le aree geografiche cui la norma fa riferimento - consente di dare attuazione alla disciplina relativa ai contratti di inserimento anche nei confronti della categoria di soggetti contemplata dal citato art. 54, c. 1, lett. e).

Alla luce quindi delle recenti novità che hanno mutato il quadro normativo di riferimento, appare necessario fornire ulteriori precisazioni e chiarimenti ad integrazione di quanto già disposto con la circolare n. 51/2004.

1. Categoria di soggetti contemplata dall'art. 54, c. 1, lett. e) (donne residenti in particolari aree geografiche).

Tra i soggetti con i quali è possibile stipulare contratti di inserimento/reinserimento rientrano anche le donne residenti in aree geografiche con particolari situazioni di occupazione/disoccupazione femminile (art. 54, c. 1, lett. e), da individuarsi con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

In data 31 gennaio 2006, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il suddetto decreto ministeriale, il quale ha determinato le aree di cui sopra, identificandole (art. 1) *"per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le Regioni e Province Autonome"*.

Da ciò discende la legittimità della stipula di contratti di inserimento con donne su tutto il territorio nazionale e l'ammissibilità dei suddetti contratti all'agevolazione contributiva, uniforme e generalizzata, del 25 per cento, così come peraltro indicato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (4).

L'art. 2 del citato D.M. individua invece i territori che presentano le caratteristiche di cui al Regolamento (CE) n. 2204/2002 (5), all'interno dei quali le donne devono ritenersi *soggetti svantaggiati* secondo gli orientamenti comunitari.

Si tratta, in particolare, delle Regioni **Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna**.

Per i contratti di inserimento stipulati con donne residenti nei territori sopra elencati risulta legittimo accedere agli *incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003*, vale a dire quelli previsti dalla disciplina vigente in materia di contratti di formazione e lavoro, in misura superiore al 25 per cento, ove ciò sia previsto in base al settore di appartenenza del datore di lavoro che assume ed all'ubicazione territoriale del medesimo.

Si ritiene peraltro che, proprio in conformità alla costante prassi relativa ai CFL, il riferimento normativo alla residenza della lavoratrice debba essere integrato con quello relativo allo svolgimento dell'attività lavorativa, con la conseguenza che, ai fini della fruizione delle agevolazioni contributive in misura superiore al 25 per cento, è necessario che le prestazioni lavorative si svolgano all'interno dei territori individuati dall'art. 2 più volte citato.

Resta fermo inoltre - per l'accesso ai benefici in misura superiore al 25%, determinati in base al settore di appartenenza del datore di lavoro che assume ed all'ubicazione territoriale (allegato 3) - il rispetto delle condizioni che saranno illustrate al punto 3 della presente circolare.

In particolare, per quanto riguarda il Lazio - l'agevolazione contributiva in misura superiore al 25% può essere concessa solamente ai contratti di inserimento stipulati nelle province di Latina e Frosinone, nei comuni della provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale, e nei comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina (6).

Restano salve - ovviamente - su tutto l'ambito regionale, le diverse misure previste per le imprese artigiane o per le imprese del settore commerciale e turistico con meno di quindici dipendenti -.

Con riferimento alle donne, si fa inoltre presente che *"il sottoinquadramento non trova applicazione ..., salvo non esista diversa previsione da parte dei contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* (7).

Di conseguenza, in mancanza della previsione contrattuale di cui alla disposizione sopra riportata, a decorrere dal 15 maggio 2005 (8) non risulta legittimo inserire nel contratto individuale il sottoinquadramento delle donne rientranti nella definizione dell'art. 54, c. 1, lett. e), mentre rimangono fermi gli effetti del sottoinquadramento previsto da contratti individuali stipulati prima della suddetta data.

I datori di lavoro che avessero applicato il sottoinquadramento a contratti di inserimento/reinserimento stipulati dal 15 maggio in poi sono tenuti a versare la maggiore contribuzione dovuta, secondo le modalità illustrate al punto 7.

2. Durata e misura delle agevolazioni contributive. Precisazioni.

La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31/2004, come integrata dalla nota n. 104466/16/239/19 del 27 aprile 2006, prevede che ai contratti di inserimento legittimamente stipulati con i soggetti di cui all'art. 54, c. 1, lettere b), c), d), e), f) può applicarsi comunque la riduzione dell'onere contributivo nella misura del 25 per cento, che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del Trattato CE.

La fruizione dell'agevolazione nelle diverse misure superiori al 25%, articolate in base al settore di appartenenza del datore di lavoro che assume ed all'ubicazione territoriale (9), può essere consentita solo nel rispetto delle ulteriori condizioni, illustrate al successivo punto 3.

Inoltre, il Ministero ha chiarito che gli incentivi ex art. 59 del D. Lgs. n. 276/2003 rimangono soggetti all'obbligo di notifica preventiva per le imprese del settore della costruzione navale e dell'industria carboniera. Conseguentemente, in detti settori non possono al momento applicarsi le agevolazioni in misura superiore al 25%.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha ribadito infine che le agevolazioni contributive ex art. 59, c. 3, del D. Lgs. n. 276/2003 trovano applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di **inserimento o reinserimento**.

Di conseguenza, considerando anche l'esplicito riferimento operato dal Ministero al regime di agevolazioni individuato *per relationem* dall'art. 16 del D.L. n. 299/1994 convertito in legge n. 451/1994, alla nuova tipologia contrattuale in esame non si applica il beneficio contributivo di cui all'art. 15 della legge n. 196/1997 (agevolazione per la trasformazione del CFL nei territori del Mezzogiorno).

Ciò è del resto in linea con gli orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato, atteso che l'art. 9 del Regolamento (CE) n. 2204/2002 stabilisce che gli aiuti per la conversione di contratti temporanei o a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato restano soggetti alla notificazione di cui all'articolo 88 del Trattato CE.

3. Ulteriori condizioni per l'accesso alle agevolazioni in misura superiore al 25%.

In virtù di quanto disposto dall'art. 59, c. 3, del D. Lgs. n. 276/2003, nel testo modificato dal decreto correttivo, la fruizione delle agevolazioni contributive nella misura superiore al 25% è subordinata alle condizioni previste dall'art. 5 del Regolamento (CE) n. 2204/2002:

- l'ammontare del beneficio, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non deve superare il 50 per cento (elevato al 60 per cento nel caso di assunzione di soggetti disabili) del costo salariale annuo del lavoratore assunto;
- l'assunzione con contratto di inserimento o reinserimento deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato ovvero, quando l'assunzione non rappresenta un incremento netto del numero di dipendenti dello stabilimento interessato, il posto o i posti occupati devono essersi resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti d'età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale;

- il contratto deve avere una durata pari ad almeno 12 mesi.

3.1. Intensità lorda dell'aiuto.

La prima delle condizioni sopra esposte prevede che l'intensità lorda dell'aiuto non deve superare il 50 ovvero il 60 per cento del costo salariale annuo del lavoratore assunto. Detto costo salariale include, secondo gli orientamenti comunitari (10), le seguenti componenti che il datore di lavoro è di fatto tenuto a corrispondere in relazione al posto di lavoro considerato:

- la retribuzione lorda, vale a dire prima dell'applicazione dell'imposta;
- i contributi previdenziali ed assistenziali obbligatori.

3.2. Incremento netto del numero dei dipendenti.

In relazione a tale condizione, l'incremento occupazionale deve essere realizzato con riferimento alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione.

Al riguardo, si ricorda inoltre che per numero di dipendenti occorre intendere il numero di unità di lavoro-anno (ULA), vale a dire il numero di lavoratori occupati a tempo pieno durante un anno, conteggiando il lavoro a tempo parziale ed il lavoro stagionale come frazioni di ULA (11).

Si sottolinea, inoltre, che l'incremento occupazionale va verificato con riferimento alla singola unità operativa interessata dall'assunzione.

3.3. Durata del contratto pari ad almeno 12 mesi.

La condizione in esame si riferisce, evidentemente, alla durata minima fissata nel contratto al momento della stipula.

Il Ministero del Lavoro ha infatti precisato che l'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di 12 mesi per giusta causa.

4. Ambito di applicazione delle agevolazioni contributive. Chiarimenti.

Ad integrazione del punto 7 della circolare n. 51 del 16 marzo 2004 ed in linea con gli orientamenti ministeriali, si evidenzia che danno titolo ai benefici contributivi i soli contratti di inserimento/reinserimento stipulati con:

- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- donne residenti in aree geografiche ad elevato tasso di disoccupazione femminile, di recente individuate con decreto ministeriale (si veda il punto 1);
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In merito ai requisiti collegati all'età del lavoratore, si precisa che l'intervallo "*da ventinove fino a trentadue anni*" (art. 54, c. 1, lett. b) deve riferirsi all'arco temporale che va dal giorno del compimento del ventinovesimo anno al giorno antecedente il compimento del trentatreesimo anno; analogo criterio deve applicarsi ai soggetti, peraltro esclusi espressamente dai benefici, di cui all'art. 54, c. 1, lett. a) (12).

Relativamente alle assunzioni di persone disabili, il Ministero ha precisato che la nozione di grave handicap fisico, mentale o psichico trova riferimento normativo, oltre che nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, e nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2000, anche nelle disposizioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Anche in considerazione di ciò, si sottolinea quindi che i benefici previsti per i contratti di inserimento sono cumulabili, entro il limite massimo complessivo del 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro, con l'agevolazione contributiva ex art. 13 della legge n. 68/1999 (13).

Occorre altresì osservare che, benché la norma escluda genericamente i benefici per i contratti stipulati con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, le agevolazioni devono ritenersi ammissibili anche per soggetti in tale fascia di età, a condizione che rientrino in una delle altre categorie soggettive elencate dall'art. 54, c. 1.

Infine, è stato precisato che, nel rispetto comunque delle condizioni generali sopra descritte, dà titolo alla fruizione delle agevolazioni contributive anche il contratto di inserimento stipulato con lavoratori extracomunitari.

Per quanto riguarda, invece, l'individuazione dei datori di lavoro ammessi alla stipula del contratto di inserimento/reinserimento, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha di recente confermato - stante l'elencazione fornita dall'art. 54, c. 2, del D. Lgs. n. 276/2003 - l'esclusione degli studi professionali, anche costituiti in forma associata.

Questi ultimi, infatti, non possono rientrare nella nozione di *associazione professionale* di cui al sopra citato art. 54, c. 2, lett. c) (14).

5. Disciplina sanzionatoria.

Appare utile osservare che l'art. 11 del decreto correttivo n. 251/2004 ha modificato l'art. 55, c. 5, del D. Lgs. n. 276/2003, relativamente ad aspetti di carattere sanzionatorio.

La nuova disposizione prevede che, 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 propria del contratto di inserimento, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta senza operare alcuna riduzione contributiva, con riferimento al livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento.

E' inoltre espressamente precisato che la maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

6. Modalità operative.

6.1 Adempimenti a carico delle Sedi.

Facendo seguito a quanto disposto con il [messaggio n. 034105 del 11 ottobre 2005](#), le Sedi provvederanno, non appena le procedure saranno aggiornate, a riproporre

al calcolo le note di rettifica contenenti i codici tipo contribuzione E1, E2, E3, E4. Al riguardo si fa riserva di fornire ulteriori istruzioni.

6.2 Modalità di compilazione del modello DM10/2.

Per quanto riguarda le modalità operative per la fruizione delle agevolazioni contributive, si rinvia a quanto previsto dalla circolare n. 51/2004 (punti 9 - 11).

7. Regolarizzazioni dei periodi pregressi.

I datori di lavoro che abbiano fruito delle agevolazioni contributive nella misura superiore al 25% senza il rispetto delle condizioni di cui al precedente punto 3, potranno regolarizzare la propria posizione.

A tal fine, opereranno come segue:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da restituire;
- riporteranno il relativo importo nel quadro "B-C" del mod. DM10/2, utilizzando il codice di nuova istituzione "**M109**", avente il significato di "*rest. agevol. inserimento*".

Nessun dato dovrà essere riportato nelle caselle "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni".

La sopra descritta operazione potrà essere effettuata entro il giorno 16 del terzo mese successivo all'emanazione della presente circolare, senza l'aggravio di oneri accessori (15).

I datori di lavoro, infine, che abbiano operato in difformità di quanto illustrato al punto 1, secondo capoverso (illegittimo sottoinquadramento delle lavoratrici assunte con contratto di inserimento), potranno regolarizzare tali posizioni utilizzando la procedura del DM10/V.

8. Istruzioni contabili.

Le somme da restituire da parte dei datori di lavoro che hanno usufruito indebitamente delle agevolazioni contributive in argomento e dagli stessi esposte nei modd. DM 10/2, secondo le modalità di cui al precedente punto **7.**, devono essere imputate al conto **GAW 24/106**, di nuova istituzione (v. allegato n. 4).

Ciò in quanto, come già specificato nel [messaggio n. 32961 del 15 ottobre 2004](#) - con il quale sono state fornite le istruzioni per la rilevazione contabile delle agevolazioni contributive per le assunzioni con contratti di inserimento o di reinserimento - gli oneri che ne derivano sono posti a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali (GIAS) che provvede a rifondere le gestioni previdenziali interessate del mancato gettito contributivo.

Il Direttore Generale
Crecco

- (1) Il decreto citato è stato pubblicato in G.U. - Serie Generale - n. 235 del 9 ottobre 2003, supplemento ordinario n. 159 ed è entrato in vigore il 24 ottobre 2003.
- (2) L'art. 13 del decreto legislativo in questione, pubblicato sulla G.U. n. 239 dell'11 ottobre 2004, recita testualmente: "1. All'articolo 59, comma 3, dopo le parole «lettere b), c), d) e) ed f)» sono aggiunte le seguenti: «, nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione, del 5 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002»".
- (3) Il decreto-legge è stato pubblicato in G.U. n. 62 del 16 marzo 2005, mentre la legge di conversione è in G.U. n. 111 del 14 maggio 2005 - Suppl. Ord. n. 91.
- (4) Nota n.104466/16/239/19 del 27 aprile 2006.
- (5) Art. 2, lett. f) del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione.
- (6) Sono infatti queste le aree della Regione Lazio rientranti nei territori del Mezzogiorno, ai sensi della definizione contenuta all'art. 1 del Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno (D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218).
- (7) Art. 1-bis, c. 1, lett. c), del D.L. 14 marzo 2005, n. 35, introdotto in sede di conversione in legge ad opera della L. 14 maggio 2005, n. 80. Tale disposizione ha sostituito l'art. 59, c. 1, del D. Lgs. n. 276/2003.
- (8) Giorno di entrata in vigore della legge 14 maggio 2005, n. 80, pubblicata nella G.U. n. 111 del 14 maggio 2005 - Supplemento ordinario n. 91.
- (9) Vedi nota 5.
- (10) Art. 2, lett. i) del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione.
- (11) La definizione è contenuta all'art. 2 del Regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione; si veda anche la [circolare n. 122 del 27 giugno 2000](#).
- (12) Il criterio sopra esposto, confermato anche da recenti orientamenti della Cassazione (sentenza n. 10169/2004), è stato adottato - a fronte di analoga formulazione legislativa (soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni) - dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella circolare n. 30 del 15 luglio 2005, in materia di apprendistato professionalizzante.
- (13) Si veda il [messaggio n. 151 del 17 dicembre 2003](#) e, per quanto riguarda le modalità operative con le quali operare il cumulo, il [messaggio n. 33491 del 19 ottobre 2004](#).
- (14) Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Uff. Legislativo - prot. 103738/16/239/2 del 2 febbraio 2006.
- (15) Delibera n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993.

CIRCOLARE MINISTERO DEL LAVORO n. 31 del 21 luglio 2004
(pubblicata in G.U. n. 181 del 4-8-2004)

OGGETTO: Contratti di inserimento lavorativo

1. I contratti con funzione formativa. Premessa.

L'art. 2 della legge n.30 del 14 febbraio 2003 ha delegato il Governo ad intervenire in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo. Il titolo VI del d.lgs. n. 276 del 2003 contiene la nuova disciplina del contratto di apprendistato (artt. da 47 a 53) e la regolamentazione del contratto di inserimento (artt. da 54 a 59).

In via preliminare occorre precisare che il contratto di apprendistato rimane un contratto spiccatamente caratterizzato dalla funzione formativa e destinato, anche per questo, ad esaurire l'ambito di operatività un tempo riservato al contratto di formazione e lavoro. Il contratto di inserimento, per contro, è un nuovo contratto nel quale la funzione formativa perde la sua natura caratterizzante a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore (art. 54, comma 1). In questo senso dispone espressamente l'art. 55, comma 4, dove si precisa che nel contratto di inserimento la formazione è solo eventuale.

Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n.223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

2. La struttura del contratto di inserimento e la clausola del termine

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a tempo determinato finalizzato all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Presupposto necessario per la stipulazione del contratto di inserimento è la predisposizione di un progetto individuale mirato alla individuazione di un percorso di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. In caso di contratto di inserimento stipulato con persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima del rapporto può essere elevata sino a trentasei mesi.

Nell'ambito di tali limiti minimi e massimi, la durata di un contratto di inserimento dipende da quanto previsto nel progetto di inserimento. La durata del rapporto, infatti, deve essere idonea a consentire il pieno svolgimento del percorso di adattamento delle competenze professionali e, cioè, deve essere tale da realizzare la funzione di inserimento tipica di tale contratto.

Il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte, anche senza necessità di allegare alcuna specifica motivazione, purché in coerenza con il progetto individuale di inserimento. La durata massima del contratto prorogato non può tuttavia eccedere i limiti legali di diciotto o trentasei mesi. Tali limiti legali di durata possono essere superati solo nel caso in cui il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare o civile o per maternità.

Ove il rapporto di inserimento duri 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 d. lgs. n. 368/2001.

Se compatibile con il progetto di inserimento il contratto di inserimento può anche essere a tempo parziale.

In ogni caso il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

3. I datori di lavoro che possono stipulare contratti di inserimento

Possono stipulare contratti di inserimento:

- 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.

Quanto ai consorzi od 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.

Per poter stipulare un contratto di inserimento è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati:

- 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.

Di conseguenza, se nei diciotto mesi precedenti sono scaduti cinque contratti di inserimento e quattro di essi non sono stati trasformati, di questi quattro contratti non si terrà conto e sarà sufficiente confermare un solo contratto per poter procedere a nuove assunzioni con contratto di inserimento (5 contratti scaduti, da cui si sottraggono i 4 che non si computano: resta un solo contratto ed il 60 per cento di 1 è pari a 0,60, che va arrotondato ad 1).

In ogni caso non operano limiti nell'ipotesi in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

Si considerano invece mantenuti in servizio quei lavoratori il cui contratto di inserimento sia stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato anche prima della scadenza del termine.

Trattandosi di istituti contrattuali diversi, resta inteso che 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.

Non esistono limiti quantitativi di ricorso allo strumento del contratto di inserimento. Eventuali limiti percentuali possono essere introdotti dalla contrattazione collettiva (art. 58, comma secondo).

4. I soggetti che possono essere assunti con contratti di inserimento

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due 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 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Si rammenta che ai sensi del d. lgs. n.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 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.

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.

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.

5. I progetti individuali di inserimento

Finalità del contratto in esame è, come detto, quella di promuovere l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Ciò anche indipendentemente dalla effettuazione di formazione in luogo di lavoro.

Il contratto di inserimento è tipologia contrattuale di natura subordinata volta a favorire l'integrazione dei lavoratori alle esigenze aziendali attraverso modalità di adattamento al contesto lavorativo, nonché ai relativi processi produttivi, realizzate in esecuzione del progetto individuale di inserimento.

In ultima analisi, il legislatore intende valorizzare, con questo istituto, l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto. Coerentemente con tale finalità l'art. 55, comma 4, chiarisce che la formazione eventualmente effettuata deve essere finalizzata al concreto adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso allo specifico contesto lavorativo con o senza la somministrazione di formazione teorica. Indispensabile è, dunque, la predisposizione di un progetto individuale di inserimento.

Il progetto individuale di inserimento deve essere concordato tra lavoratore e datore di lavoro. Il progetto, dunque, verrà concordato dalle parti preventivamente alla definizione delle condizioni del contratto di lavoro. Affinché datore di lavoro e lavoratore possano concordare il progetto individuale di inserimento è necessario che le modalità di definizione di tali progetti vengano fissate dall'autonomia privata collettiva.

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.

Quanto ai contenuti e alla forma dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia privata collettiva applicabile.

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.

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.

6. Il contratto di inserimento. Requisiti di forma.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto. Il progetto individuale di inserimento, ancorché distinto, è strettamente collegato al contratto integrandone il contenuto inderogabile. In mancanza di progetto di inserimento o di forma scritta il contratto è, infatti, nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto.

Ulteriori specifici contenuti e requisiti di forma sono individuati dal richiamato Accordo Interconfederale, la cui efficacia si esplicherà fin quando non interverranno intese contrattuali ai vari livelli.

7. Disciplina del rapporto di lavoro

Salva diversa previsione di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 368 del 2001, compresi i divieti di cui all'articolo 3. Pertanto, l'autonomia privata collettiva ben potrà disciplinare il rapporto di inserimento in maniera difforme dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 368 del 2001.

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.

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.

8. Benefici economici e normativi

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, a fini retributivi, per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento non si computano nell'organico aziendale ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo. Sono fatte salve diverse previsioni dell'autonomia privata collettiva.

In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione i benefici contributivi

previsti in materia di contratto di formazione e lavoro possono essere applicati limitatamente ai contratti di inserimento stipulati con i seguenti soggetti:

- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni di età;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Limitatamente a tali categorie di soggetti, dunque, potrà continuare a trovare applicazione il regime di agevolazioni contributive previsto dall'art. 16 del d.l. n. 299 del 1994, convertito in legge n. 451 del 1994.

L'agevolazione contributiva opererà durante il periodo di inserimento e verrà riconosciuta nei limiti di quanto disposto dal regolamento comunitario n. 2204 del 2002. Ai rapporti intrattenuti con le predette categorie di soggetti si applicherà, comunque, la riduzione dell'onere contributivo nella misura del 25 per cento, che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato, perché trattasi di misura di carattere generale ed uniforme che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del Trattato CE.

Il regolamento comunitario n. 2204 del 2002 prevede l'immediata operatività di aiuti in favore di soggetti svantaggiati il cui ammontare, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non superi il 50 per cento del costo salariale annuo del lavoratore assunto. Per i disabili la percentuale è aumentata al 60 per cento.

Fermo restando tale limite quantitativo, l'agevolazione può essere concessa:

- a) quando determini un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato;
- b) quando non determini un incremento netto del numero dei dipendenti purché i posti occupati si siano 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.

In entrambe le ipotesi ai lavoratori deve essere comunque garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi (cfr. art. 5 del regolamento n. 2204/2002). L'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di 12 mesi per giusta causa.

Nel rispetto delle condizioni ora menzionate e tenuto comunque conto dei requisiti soggettivi di cui all'art. 54, comma primo, gli aiuti possono dunque essere immediatamente concessi alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

- 1) lavoratori extracomunitari;
- 2) disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione;
- 3) soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
- 4) soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- 5) soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- 6) disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
- 7) qualsiasi donna di un'area geografica a livello NUTS 2 nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 per cento della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 per cento del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti.

9. Lavoratori disabili.

La concessione delle agevolazioni contributive in materia di contratto di inserimento

presuppone dunque che il soggetto assunto risponda ad uno dei requisiti di cui all'art. 54, comma primo, lett. da b) ad f), e che, inoltre, risponda ai requisiti di cui al regolamento n. 2204 del 2002.

Con riferimento alla occupazione giovanile la combinazione di tali requisiti consente di poter beneficiare di agevolazioni contributive ai contratti di inserimento stipulati con giovani che desiderino riprendere un'attività lavorativa, che non abbiano lavorato per almeno due anni né effettuato nel frattempo corsi di formazione.

Gli incentivi di cui all'articolo 59 del decreto legislativo n. 276/03 rimangono soggetti all'obbligo di notifica preventiva per le imprese del settore della costruzione navale e dell'industria carboniera.

Con riferimento alla questione relativa all'accertamento dello status del lavoratore, affinché il datore di lavoro possa essere garantito sulla sussistenza delle condizioni che permettono l'assunzione con il contratto di inserimento nonché il diritto ai benefici contributivi possono essere qui richiamate le istruzioni impartite dall'INPS, con [circolare n. 117 del 30 giugno 2003](#).

Firmato
IL MINISTRO
Roberto Maroni

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 17 novembre 2005

Contratti di inserimento lavorativo, ai sensi dell'articolo 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per la definizione delle aree territoriali ove il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del venti per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del dieci per cento quello maschile.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
di concerto con
IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visti gli articoli 87 e seguenti del Trattato istitutivo della Comunità europea, e successive modificazioni;

Visto l'art. 3 del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, secondo il quale i regimi di aiuti che rispettino tutte le condizioni di cui al regolamento sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'art. 87, paragrafo 3, del Trattato e sono esentati dall'obbligo di notificazione di cui all'art. 88, paragrafo 3, del Trattato;

Visto l'art. 4 del regolamento (CE) n. 2204/2002 che definisce i limiti generali di intensità degli aiuti di Stato al di sotto dei quali gli aiuti sono considerati ammissibili;

Visto l'art. 5 del regolamento (CE) n. 2204/2002, che definisce i limiti di intensità degli aiuti di Stato per i regimi a favore dell'assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili;

Visto l'art. 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002, che qualifica come lavoratori svantaggiati, tra gli altri, «qualsiasi donna di un'area geografica al livello NUTS II nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 % della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni civili precedenti»;

Visto l'art. 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, concernente la definizione da parte del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, delle aree territoriali ove il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del venti per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del dieci per cento quello maschile;

Visto l'art. 59, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003, come modificato dall'art. 13 del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251, secondo cui, in attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lettere b), c), d), e) ed f) nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002;

Considerato che l'Istituto nazionale di statistica ha pubblicato i dati ufficiali sull'occupazione e disoccupazione nella pubblicazione «Forze di lavoro»;

Decreta:

Art. 1.

Identificazione delle aree territoriali di cui all'art. 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

1. Le aree territoriali di cui all'art. 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10

settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono identificate per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le regioni e province autonome.

Art. 2.

Aree territoriali di cui all'art. 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002.

1. Le aree territoriali di cui all'art. 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002 sono identificate nelle regioni Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Art. 3.

Incentivi economici connessi alla stipula di contratti di inserimento lavorativo con lavoratrici residenti nelle aree di cui all'art. 1.

1. Gli incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003, si applicano ai contratti stipulati ai sensi dell'art. 54, comma 1, lettera e), del medesimo decreto legislativo solo ove le lavoratrici siano residenti nei territori di cui all'art. 2 del presente decreto.

Roma, 17 novembre 2005

Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali
Maroni

Il Ministro dell'economia
e delle finanze
Tremonti

Tabella donne nazionale

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale	Misura della riduzione contributiva a favore del datore di lavoro
Datori di lavoro non aventi natura di impresa	Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia Sardegna	50%
	Altre regioni escluso Lazio	25%
Imprese non artigiane	Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia Sardegna	Contribuzione in misura fissa come per gli apprendisti
	Altre regioni escluso Lazio	25%
Imprese del settore Commerciale e Turistico con meno di 15 dipendenti	Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia Sardegna	Contribuzione in misura fissa come per gli apprendisti
	Altre regioni escluso Lazio	25%
Imprese artigiane	Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia Sardegna	Contribuzione in misura fissa come per gli apprendisti
	Altre regioni escluso Lazio	25%

Tabella donne LAZIO

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale	Misura della riduzione contributiva a favore del datore di lavoro
Datori di lavoro non aventi natura di impresa	Latina, Frosinone , Rieti ex circondario di Cittaducale, e comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina	50%
	Altre zone del Lazio	25%
Imprese non artigiane	Latina, Frosinone , Rieti ex circondario di Cittaducale, e comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina	Contribuzione in misura fissa come per gli apprendisti
	Altre zone del Lazio	25%
Imprese del settore Commerciale e Turistico con meno di 15 dipendenti	Latina, Frosinone , Rieti ex circondario di Cittaducale, e comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina	Contribuzione in misura fissa come per gli apprendisti
	Altre zone del Lazio	40%
Imprese artigiane	Tutto il Lazio	Contribuzione in misura fissa come per gli apprendisti

VARIAZIONI AL PIANO DEI CONTI

Tipo variazione	I
Codice conto	GAW 24/106
Denominazione completa	Entrate varie - Recuperi e reintroiti delle agevolazioni contributive derivanti dalle assunzioni con contratti di inserimento e di reinserimento
Denominazione abbreviata	E.V.-RECUP.AGEVOL.CTR/VE CONTRATTI INSER.E REINS.