

ASSUNZIONE DI LAVORATORI CON CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento previsto dagli articoli 54 e seguenti del D.L.vo n. 276/2003 è un contratto di lavoro diretto a realizzare con un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie:

- a) lavoratori di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata (almeno dodici mesi, secondo l'interpretazione comunitaria) fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino intraprendere o riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- 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. Le aree di cui al precedente periodo nonché quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici di cui all'articolo 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. (modificato dalla L. n. 183/2011)
- f) persone affette da grave handicap mentale, fisico o psichico, il cui grado di invalidità sia superiore al 45%, secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del Lavoro con la risposta ad un interpello n. 17/2008.

I datori di lavoro che possono stipulare contratti di inserimento sono:

- a) gli Enti pubblici economici, le imprese ed i loro consorzi;
- b) i gruppi di imprese;
- c) le associazioni professionali, socio – culturali e quelle sportive;
- d) le fondazioni;
- e) gli Enti di ricerca, pubblici e privati.

L'esposizione che segue, lungi dal trattare i problemi applicativi correlati all'istituto si occuperà soltanto degli incentivi di natura economica, contributiva, fiscale e normativa correlati a questa tipologia contrattuale.

Incentivi di natura economica

Tutti i lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere inquadrati "in deminutio" fino a due livelli inferiori a quello previsto in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori. Il sotto inquadramento non trova applicazione per le lavoratrici indicate nella lettera e) dell'art. 54, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003, salvo che non si rinvenga una diversa previsione nella contrattazione nazionale o territoriale.

Molti contratti collettivi, soprattutto per le qualifiche a più basso contenuto professionale, hanno stabilito un solo livello di sotto inquadramento o, in altri casi, un percorso "cadenzato" nei diciotto mesi complessivi che porta, dopo un certo periodo a passare da due ad un solo livello in meno. Sulla materia e sui contenuti del progetto formativo si rinvia ai vari contratti nazionali o, in mancanza, all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

Incentivi di natura contributiva

Per tutti gli assunti con contratto di inserimento (ad eccezione dei giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni – art. 54, comma 1, lettera a) viene riconosciuto un abbattimento della contribuzione a carico del datore di lavoro, pari al 25%: la concessione della contribuzione agevolata comporta anche la rispondenza ai requisiti del regolamento CE n. 2204/2002 sulle persone svantaggiate.

Diverso è il discorso per le donne di qualsiasi età individuate dalla lettera e) del comma 1, dell'art. 54. In assenza del Decreto Ministeriale (che ha natura "dichiarativa", secondo la risposta fornita dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 1/2007) e che, ogni anno, individua le zone per le quali in virtù delle condizioni è

possibile una agevolazione totale della contribuzione (l'ultimo DM. risale al 2008 ed ha escluso la Calabria sempre presente nei precedenti provvedimenti amministrativi), l'INPS, con circolare n. 74/2006 ha affermato che, in via provvisoria, è possibile stipulare contratti di inserimento con donne su tutto il territorio nazionale, applicando l'agevolazione del 25% (che non dà problemi a livello comunitario) in maniera generalizzata ed uniforme.

La trasformazione anticipata del contratto di inserimento (prima dei diciotto mesi massimi cui si può giungere attraverso più proroghe) non consente la continuazione nel "godimento" del beneficio contributivo secondo una interpretazione "per relationem" con quanto previsto per l'apprendistato. Infatti, il Ministero del Lavoro con la risposta n. 14/2009 ad un interpello del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha precisato che non può essere riconosciuto, pur nel caso in cui prosegua lo svolgimento dell'attività formativa.

Incentivi di natura fiscale

Le somme spese per la formazione degli assunti con contratto di inserimento non entrano nella c.d. "base IRAP".

Incentivi di natura normativa

Gli assunti con contratto di inserimento (ivi compresi quelli di cui alla lettera a, che non danno luogo ad incentivi di natura economica derivanti dal sotto inquadramento) non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di istituti per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevedono limiti numerici: quindi, ad esempio, non rientrano nel computo del personale in forza per la legge n. 68/1999 relativa all'avviamento di lavoratori diversamente abili.

Detto questo, tuttavia, facendo una breve correlazione con la normativa prevista dal D.L.vo n. 368/2001 è opportuno osservare come tutti gli assunti con contratto di inserimento (e, quindi, anche i giovani compresi tra i diciotto ed i ventinove anni) hanno un rapporto con scadenza e con un progetto formativo minimo (l'accordo interconfederale parla di sedici ore complessive), senza alcun riferimento al c.d. "causalone" necessario per individuare le ipotesi nelle quali è possibile stipulare contratti a tempo determinato. Quello che è necessario sottolineare è che i contratti di inserimento non rientrano tra quelli per i quali il Legislatore ha previsto la sommatoria dei mesi (fino a trentasei) trascorsi i quali il rapporto si trasforma a tempo indeterminato, fatta salva l'ipotesi di un ulteriore contratto a termine stipulato, secondo precise modalità, presso la Direzione provinciale del Lavoro.