

*STUDIO DI CONSULENZA SOCIETARIA E TRIBUTARIA
"CASTELLANO"*

Professionisti d'impresa - Area legale giuslavorista -

- RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI
- TRASFORMAZIONI
- SCISSIONE
- FUSIONE
- CONFERIMENTO
- RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI
- MERGER & ACQUISITION
- gestione patrimoni – TRUST – FONDI PATRIMONIALI -

Circ. n° 4 del 14/02/2006

*CONTRATTO D'INSERIMENTO AGEVOLATI PER LE DONNE RESIDENTI
NELLE REGIONI LAZIO MOLISE CAMPANIA PUGLIA BASILICATA
CALABRIA SICILIA E SARDEGNA*

reso operativo il contratto d'inserimento per le donne

contributi agevolati per le nuove assunzioni

-inps 8,89% a carico della lavoratrice

*-inps contributo settimanale di € 2,94 a carico dell'azienda
esonero INAIL*

-durata 18 mesi

A cura dell'ufficio Studi

SEDE: Ariano Irpino AV via Fontana Angelica 1

TEL. 0825/892086 FAX 0825/892642

CASTELLANOVINCENZO@VIRGILIO.IT

sito web: www.studiocastellano.com

OGGETTO: CIRCOLARE CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il decreto legislativo 276/03 ha introdotto, tra l'altro, rivisitando le tipologie di contratto di lavoro a contenuto formativo (**aboliti i contratti di formazione e lavoro**), il nuovo istituto giuridico del contratto di inserimento. Al fine di consentire le assunzioni con tale tipologia contrattuale in assenza di contrattazione collettiva nazionale, in data 11/02/04, è stato stipulato, ai sensi dell'art.86, comma 13, del predetto decreto, un accordo interconfederale con il quale sono stati definiti gli elementi essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi, una fase di prima applicazione dei citati contratti di inserimento/reinserimento. **Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 25 del 31/01/06 entra in vigore il decreto interministeriale** relativo agli aiuti per lo sviluppo dell'occupazione femminile che stabilisce le aree territoriali in cui è possibile stipulare contratti di inserimento lavorativo con donne residenti, a prescindere da ogni altro requisito del lavoratore: si tratta di Lazio, Molise, **Campania**, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia; e Sardegna.

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 nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone:

- 1) soggetti di età compresi tra i 18 e i 29 anni;
- 2) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni (persona che ha perso un posto di lavoro e lo cerca da più di 12 mesi);
- 3) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro (autocertificazione del lavoratore attestante lo stato di inoccupazione);
- 4) lavoratori che desiderano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato da più di due anni;
- 5) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica 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 al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- 6) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Condizione essenziale 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 al contesto lavorativo. Il contratto è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Il contratto di inserimento può essere stipulato sia a tempo pieno sia a tempo parziale. La durata è fissata entro i limiti da 9 a 18 mesi elevabili a 36 per assunzioni di persone affette da grave handicap. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti ed eventuali proroghe del contratto sono ammesse

esclusivamente fino al raggiungimento del limite massimo innanzi detto. I contratti collettivi potranno stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con detta tipologia contrattuale. L'accordo interconfederale richiede inoltre che il progetto preveda una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale. Per espressa previsione di legge 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 poter assumere mediante contratti di inserimento, è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. Ovviamente non si computano i lavoratori che si siano dimessi, licenziati per giusta causa o che rifiutano l'assunzione al termine del contratto di inserimento.

INCENTIVI NORMATIVI ED ECONOMICI

Preliminarmente bisogna precisare che alla categoria di lavoratori indicati al punto sub 1 per previsione legislativa non spetta alcun beneficio (infatti tali categorie di persone potranno eventualmente optare per il più favorevole contratto di apprendistato di cui si è detto con apposita circolare). Mentre per la categoria dei lavoratori di cui al punto su. 4 (disoccupati da oltre due anni) è preferibile optare per le agevolazioni previste dalla legge 407/90 perché più favorevoli.

Per tutte le altre categorie di lavoratori innanzi dette spettano le seguenti agevolazioni:

- a. la categoria di inquadramento del lavoratore può essere inferiore, per non più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo, ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto;
- b. 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 (collocamento disabili ecc.);
- c. in caso di trasformazione a tempo indeterminato il periodo di inserimento non viene considerato ai fini dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità;
- d. **esonero contributivo totale per tutto il periodo di inserimento dei contributi dovuti all'INPS e all'INAIL ad eccezione della quota dei contributi dovuti a carico del lavoratore pari all'8,89% dei salari erogati e al contributo settimanale di €. 2,94.**

Si invitano tutti i clienti a contattare questo studio per ulteriori chiarimenti operativi.