

## La fine dei contratti di formazione e lavoro

Il contratto di formazione e lavoro era un contratto a tempo determinato con una durata massima di 24 mesi, non rinnovabile e a causa mista, in cui alla prestazione lavorativa del giovane era contrapposta non solo una retribuzione ma anche una formazione da parte del datore di lavoro. A seguito della riforma Biagi, dal 1° novembre 2004 non è più possibile stipulare contratti di formazione e lavoro nel settore privato.

---

## Il contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato che ha lo scopo di inserire o reinserire nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo. 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.

Obiettivi	⇒	Reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori
-----------	---	-----------------------------------------------------------------------------

## La forma del contratto

Ai sensi dell'art. 56, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003 il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione specifica del progetto individuale di inserimento. In mancanza di progetto di inserimento o di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto (Circ. ML n. 31/2004).

	⇒	Scritta
Forma	⇒	Firmato sia dal datore di lavoro che dal lavoratore
	⇒	Una copia deve essere consegnata al lavoratore

## La durata del contratto

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto. 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, 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. 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.

	⇒	Minimo 9 mesi
La durata legale	⇒	Massimo 18 mesi comprese le proroghe
	⇒	Massimo 36 mesi soggetti con gravi handicap comprese le proroghe

## Il progetto individuale di inserimento

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Il progetto individuale di inserimento deve essere realizzato nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

In attesa che tutta la contrattazione collettiva provveda a disciplinare la materia, è stato siglato, in data 11 febbraio 2004, un accordo interconfederale che definisce alcuni elementi del contratto di inserimento e del progetto individuale necessari per consentirne una prima applicazione.

Pertanto, nel progetto di inserimento bisogna indicare:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

## L'incentivo economico

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento può essere inquadrato con uno o due livelli (al massimo) inferiori rispetto ad un lavoratore già qualificato a parità di mansioni svolte.

Il sotto inquadramento non può essere applicato nel caso di assunzione di donne residenti in aree geografiche con particolari situazioni di occupazione/disoccupazione femminile (Regioni: Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna), salvo che ciò non sia previsto dal contratto collettivo nazionale o territoriale.

## L'incentivo normativo

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento è escluso dal computo dei limiti numerici previsti da particolari leggi, come ad esempio: la riserva disabili (legge 68/99), tutela reale nel caso di licenziamenti (legge 108/90).

Tale aspetto interessa le aziende che hanno un numero di dipendenti prossimo alle 15 unità.

## L'incentivo contributivo

Danno titolo ai benefici contributivi Inps i soli contratti di inserimento/reinserimento stipulati con:

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

<b>Natura del datore di lavoro</b>	<b>Ubicazione territoriale</b>	<b>Misura dell'agevolazione</b>
Datori di lavoro non aventi natura natura di impresa	Centro - Nord	25% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	50% contribuzione a carico d.l.
Imprese	Centro - Nord	25% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti
Imprese del settore Commerciale e Turistico con meno di 15 dipendenti	Centro - Nord	40% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti
Imprese artigiane	Ovunque ubicate	contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti

Le agevolazioni contributive trovano applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di inserimento o reinserimento.

Le agevolazioni contributive superiori al 25% spettano solo alle seguenti condizioni:

- 1) l'ammontare del beneficio, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non deve superare il 50% (elevato al 60% nel caso di assunzione di soggetti disabili) del costo salariale annuo del lavoratore assunto;
- 2) l'assunzione deve determinare un incremento netto dei dipendenti dello stabilimento;
- 3) il contratto di inserimento deve avere una durata minima di 12 mesi.