

## IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job.

Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.

### APPLICAZIONE

Lavoratori:

- persone di età compresa tra 18 e 29 anni
- disoccupati di tra 29 e 32 anni
- lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni
- donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%)
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Datori di lavoro:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- gruppi di imprese
- associazioni professionali, socio-culturali e sportive
- fondazioni
- enti di ricerca pubblici e privati
- organizzazioni e associazioni di categoria

Non è prevista una percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento (anche se questa potrà essere stabilita dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali).

Il datore di lavoro, per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Settori:

Il contratto può essere stipulato per tutte le attività e per tutti i settori, esclusa la pubblica amministrazione.

Una novità della legge Biagi sta nell'aver incluso tra i soggetti che possono assumere con contratto d'inserimento anche i gruppi d'impresa, riconoscendo loro il ruolo giuridico di datore di lavoro.

### DURATA

Il contratto di inserimento va da 9 a 18 mesi, (fino a 36 mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non vanno conteggiati ai fini della durata i periodi relativi al servizio civile o militare e l'assenza per maternità. Non può essere rinnovato tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali proroghe devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi).

## **CARATTERISTICHE**

Il contratto di inserimento deve avere forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza di forma scritta comporta la nullità del contratto e la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La definizione del progetto individuale di inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

### **Trattamento economico e normativo**

Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

Il lavoratore assunto con contratto di inserimento può essere "sotto inquadrato" ovvero 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 particolari aree geografiche (in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile oppure quello di disoccupazione superiore del 10%), salvo che ciò non sia previsto dal contratto collettivo nazionale o territoriale.

Al datore di lavoro spettano inoltre degli sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento.

## **ATTUAZIONE**

Le modalità di definizione del piano di inserimento, in particolare per quanto riguarda la realizzazione del progetto, devono essere stabilite dai contratti collettivi nazionali e territoriali e dai contratti aziendali.

Sempre attraverso la contrattazione collettiva dovranno essere definiti orientamenti, linee guida e codici di comportamento che garantiscano l'effettivo adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.

In attesa che 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 necessari per consentirne una prima applicazione. Tra i vari aspetti è stato indicato il contenuto del contratto ed è stata prevista una formazione teorica minima di 16 ore.