Le guide degli alberghi

Il contratto di inserimento nel settore turismo

L'OSPITALITÀ ITALIANA

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi e Turismo

FEDERALBERGHI

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO NEL SETTORE TURISMO

Il contratto di inserimento nel settore turismo

di Guido Lazzarelli, Angelo Candido, Serena Blundo e Giuseppe Zabbatino

EDIZIONI ISTA
Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"
00187 Roma - via Toscana, 1

copyright 2009 – Federalberghi, Format e Faiat service srl

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Premessa

Con l'introduzione del contratto di inserimento il legislatore ha inteso agevolare, mediante la definizione di uno specifico progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'ingresso nel mercato del lavoro di soggetti individuati come socialmente più deboli.

Questa tipologia contrattuale costituisce un ulteriore importante tassello del nuovo mercato del lavoro, al quale le imprese turistiche possono ricorrere per qualificare le risorse impiegate attraverso un percorso formativo personalizzato.

Abbiamo ritenuto utile ricapitolare ed analizzare nel dettaglio l'istituto, evidenziando le caratteristiche e segnalando sia le opportunità che è possibile cogliere mediante un corretto utilizzo, sia i limiti dettati dal legislatore.

Affidiamo alle stampe questo volume con l'auspicio di aver contribuito a rispondere con efficacia alle esigenze degli imprenditori.

Bernabò Bocca
Presidente di Federalberghi

Indice

Introduzione 7
Nozione 7
Destinatari 8
Attività oggetto del contratto e settori produttivi 10
Limiti 10
Progetto individuale di inserimento 12
Sanzioni 13
L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004: finalità e contenuti 13
Forma e durata del contratto di inserimento 15
Durata 16
Proroga 17
Rapporto di lavoro 18
Prestazioni 20
Trasformazione del contratto 21
criteri di computo 21
Inquadramento contrattuale 22
Agevolazioni contributive 22
Misura dell'agevolazione 24
Lavoratrici residenti in particolari aree geografiche 28

Appendice normativa 32
Trattato CE 25 marzo 1957 32
Regolamento (CE) 5 dicembre2002 n. 2204/2002 34
Legge 23 luglio 1991, n. 223 36
Legge 12 marzo 1999, n. 68 41
Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 43
Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 45
Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 49
Decreto Ministeriale 17 novembre 2005 53
Decreto Ministeriale 31 luglio 2007 53
Decreto Ministeriale 13 novembre 2008 54
Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31 54

Ministero del lavoro, interpello 25 maggio 2006, n. 4570 62
Ministero del lavoro, interpello 18 ottobre 2006, n. 4910 63
Ministero del lavoro, interpello 16 novembre 2007, n. 34 65
Ministero del lavoro, interpello 16 giugno 2008, n. 20 67
Ministero del lavoro, interpello 20 febbraio 2009, n. 14 69
INPS, circolare 16 marzo 2004, n. 51 71
INPS, messaggio 19 ottobre 2004, n. 33491 82
INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41 89
INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74 91
INPS, circolare 19 febbraio 2009, n. 22 98
INAIL, nota 10 giugno 2005, n. 2923 101
INAIL, circolare 26 giugno 2006, n. 32 103

Le guide degli alberghi 110

Introduzione

Il decreto legislativo n. 276 del 2003, in attuazione della delega contenuta nella legge n. 30 del 2003, ha proceduto al riordino dei rapporti di lavoro con contenuto formativo al fine di tipizzare un nuovo schema contrattuale flessibile, che ha come obiettivo quello di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda[1].

Per effetto delle novità apportate dalla disciplina delegata, la finalità formativa viene riconosciuta solo all'apprendistato. Con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 276 il contratto di formazione e lavoro scompare definitivamente dal nostro ordinamento.

Il nuovo contratto di inserimento ha la finalità di agevolare, mediante la definizione di uno specifico progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore.

Nozione

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, volto a favorire l'integrazione dei soggetti interessati attraverso modalità di adattamento al contesto lavorativo e ai relativi processi produttivi[2].

---

[1] articolo 2, comma 1, lett. b), legge 14 febbraio 2003, n. 30.
[2] articolo 54, decreto legislativo n. 276 del 2003.

Con questo istituto, il legislatore intende valorizzare l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto. Stante questo tipo di finalità, la formazione nel contratto di inserimento è solo eventuale[3].

Per le caratteristiche evidenziate, al contratto di inserimento si applica, salva diversa previsione da parte della contrattazione collettiva, la disciplina del contratto a tempo determinato di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368[4].

In attesa che la contrattazione collettiva disciplini gli aspetti del contratto di inserimento ad essa demandati dalla legge, per consentire ai datori di lavoro una fase di primo utilizzo del nuovo strumento contrattuale, l'11 febbraio 2004 è stato stipulato un accordo interconfederale di disciplina transitoria della materia, la cui valenza è limitata al periodo di carenza della regolamentazione contrattuale che potrà essere definita ai vari livelli[5].

Destinatari

Possono essere assunti con il contratto di inserimento le seguenti categorie di lavoratori[6]:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

---

[3] articolo 55, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003; Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31.
[4] articolo 58, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003.
[5] accordo interconfederale 11 febbraio 2004 per la disciplina transitoria dei contratti di inserimento.
[6] articolo 54, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003.

b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni[7];
c) lavoratori con più di cinquanta di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto 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[8];
f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico[9].

I contratti di inserimento possono essere stipulati da[10]:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

---

[7] sono disoccupati di lunga durata, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi (articolo 1, comma 1, decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297). Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultano disoccupati a seguito di dimissioni. Secondo l'avviso espresso dall'INPS (circolare 19 maggio 2006, n. 74) il requisito di età sussiste dal giorno del compimento del ventinovesimo anno al giorno antecedente il compimento del trentatreesimo anno.

[8] il decreto ministeriale 17 novembre 2005 (Gazzetta ufficiale 31 gennaio 2006, n. 25) ha individuato, per gli anni 2004, 2005 e 2006, in tutte le regioni e province autonome le aree territoriali nelle quali spettano le agevolazioni; per il 2007 e il 2008, la stessa previsione è stata confermata, rispettivamente, dall'articolo 1 del decreto ministeriale 31 luglio 2007 (Gazzetta ufficiale 26 ottobre 2007, n. 250) e dall'articolo 1 del decreto ministeriale 13 novembre 2008 (Gazzetta ufficiale 29 dicembre 2008, n. 302).

[9] legge 5 febbraio 1992, n. 104; decreto Presidente del Consiglio dei ministri 13 gennaio 2000; legge 12 marzo 1999, n. 68. Ad avviso del Ministero del lavoro, che richiama l'articolo 1 della legge n. 68 del 1999, il grado di invalidità lavorativa deve essere superiore al quarantacinque per cento; Ministero del lavoro, interpello 10 giugno 2008, n. 17.

[10] articolo 54, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003.

- fondazioni;
- enti di ricerca, pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Con riferimento 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 tale ipotesi, il limite percentuale previsto dall'articolo 54, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro[11].

Attività oggetto del contratto e settori produttivi

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e può essere stipulato per tutti i settori, esclusa la pubblica amministrazione[12].

Limiti

Per stipulare un contratto di inserimento è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti, salvo che nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un unico contratto di inserimento[13].

---

[11] Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31.
[12] Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31, punto 6.
[13] articolo 54, commi 3 e 4, decreto legislativo n. 276 del 2003.

A tal fine non si computano:

- i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, hanno rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, in misura pari a quattro contratti.

Si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo determinato.

Viene prevista, quale condizione di miglior favore, la previsione in materia di inserimento dei lavoratori disoccupati già prevista dalla legge 23 luglio, 1991, n. 223[14].

Il legislatore non prevede una percentuale massima di lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento, ma lascia tale facoltà alla contrattazione collettiva[15].

---

[14] articolo 54, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003; possono stipulare il contratto di inserimento lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione, nonché quelli che fruiscono del trattamento CIGS. Detti soggetti possono essere assunti da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2, legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale (articolo 20, legge 23 luglio 1991, n. 223).

[15] articolo 58, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003.

Progetto individuale di inserimento

Condizione indispensabile 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, valorizzandone le professionalità già acquisite[16].

Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, la predisposizione di un progetto individuale di inserimento è da ritenersi indispensabile in quanto 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[17]. Il progetto deve essere concordato fra lavoratore e datore di lavoro preventivamente alla stipula del contratto di lavoro e coerentemente con i contenuti, la forma e le modalità di definizione del progetto di inserimento fissate dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale[18].

I contratti collettivi, nazionali o territoriali, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali:

---

[16] articolo 55, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003.
[17] Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31, punto 5.
[18] INAIL, circolare 26 giugno 2006, n. 32, punto 5.

- le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore;
- le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento del medesimo obiettivo.

Sanzioni

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del cento per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione[19].

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004: finalità e contenuti

L'intento dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 è quello di rendere immediatamente utilizzabili i contratti di inserimento, in attesa del recepimento della disciplina nei contratti collettivi di settore, attraverso una disciplina "cedevole", passibile cioè di essere modificata dalla contrattazione collettiva successiva.

[19] articolo 55, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003.

In base all'accordo interconfederale, nel progetto individuale di inserimento devono essere indicati:

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 contratto di reinserimento è preso in considerazione in relazione alla possibilità che, nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

L'accordo interconfederale dispone che il progetto di inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a sedici 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.

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo[20]. In

[20] articolo 55, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003; decreto ministeriale 10 ottobre 2005.

attesa della definizione delle modalità di attuazione delle previsioni relative al libretto formativo del cittadino, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Forma e durata del contratto di inserimento

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta e contenere l'indicazione specifica del progetto individuale di inserimento, che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto[21].

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 nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto[22].

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 ha individuato, in attesa del recepimento nella contrattazione collettiva di settore, ulteriori specifici contenuti e requisiti di forma cui sono tenuti tutti coloro che intendano stipulare contratti di inserimento. In particolare, il contratto deve indicare:

- la durata;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al

[21] articolo 56, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003.
[22] articolo 56, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003.

lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;

- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

Durata

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato la cui durata non può essere inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi, elevabili fino a trentasei mesi per l'assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico[23].

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo

[23] articolo 57, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003.

conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento[24].

Nell'ambito dei 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.

Proroga

Il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte, 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[25]. Secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro non sussiste il diritto alla conservazione del posto in caso di sospensione del rapporto per lo svolgimento del servizio militare o civile[26].

Trattandosi di un rapporto di lavoro a tempo determinato, qualora il rapporto di inserimento duri oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente

[24] accordo interconfederale 11 febbraio 2004.
[25] Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31, punto 2.
[26] Ministero del lavoro, interpello 16 novembre 2007, n.34.

prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di trenta giorni previsto dall'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

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

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti[27].

Rapporto di lavoro

Il contratto di inserimento/reinserimento, essendo un rapporto di natura subordinata, comporta l'assolvimento di tutti gli adempimenti conseguenti.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni del decreto legislativo n. 368 del 2001 in materia di contratti a tempo determinato.

Il Ministero del lavoro ha tuttavia precisato che non sono compatibili, stante la finalità tipica di inserimento del contratto in questione, i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine. Dunque, il contratto di inserimento non richiede, da un punto di vista formale, la specificazione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

La disciplina dei contratti a tempo determinato torna invece applicabile in materia di divieti. Non sono pertanto

[27] articolo 56, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003.

attivabili contratti di inserimento/reinserimento nei seguenti casi[28]:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Non sono 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[29].

[28] articolo 3, decreto legislativo n. 368 del 2001.
[29] Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31.

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 ha disposto che l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa prevista dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Prestazioni

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento spetta l'assegno per il nucleo familiare con le modalità e i criteri previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti[30].

Le indennità di malattia, maternità e Tbc sono riconosciute con le regole del contratto a tempo determinato[31].

In caso di licenziamento successivo ad un periodo di lavoro svolto con contratto di inserimento l'indennità di disoccupazione spettante al lavoratore è calcolata in base ai periodi di attività lavorativa effettivamente prestata in esecuzione del contratto[32].
In coerenza con la disciplina del lavoro a termine, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi da trattamenti di indennità di mobilità. Tuttavia, tale indennità potrà essere riconosciuta ai lavoratori il cui

[30] INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 8.1.
[31] INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 8.2.
[32] INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 8.3.

contratto di inserimento sia successivamente (ed in ogni caso entro l'atto di inizio della procedura di mobilità) stato trasformato in contratto a tempo indeterminato[33].

Anche ai lavoratori assunti con contratto di inserimento può essere riconosciuto il diritto ai trattamenti speciali di disoccupazione, in presenza dei requisiti previsti dalla legge.

I lavoratori interessati possono anche essere ammessi al beneficio delle integrazioni salariali in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro[34].

Trasformazione del contratto

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del trascorrere del tempo[35].

criteri di computo

Fatte salve specifiche previsioni della contrattazione collettiva, i lavoratori assunti con contratto di inserimento

[33] INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 8.4.
[34] INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 8.5.
[35] accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Inquadramento contrattuale

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore può essere inferiore, per non più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento dei lavoratori oggetto del contratto.

Salvo specifica previsione del contratto collettivo nazionale o territoriale, non è possibile il sottoinquadramento per le donne residenti in aree geografiche con elevato tasso di disoccupazione femminile o basso tasso di occupazione femminile[36].

Agevolazioni contributive

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di inserimento, gli incentivi economici previsti in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione, nel rispetto del regolamento CE n. 2204/2002, con esclusivo riferimento alle seguenti categorie di lavoratori categorie svantaggiate[37]:

- disoccupati di lunga durata[38] da ventinove fino a trentadue anni;

---

[36] articolo 59, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003.
[37] articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) e f), decreto legislativo n. 276 del 2003.
[38] il Ministero ha precisato che ai fini dell'accesso alle agevolazione è necessario, unitamente alla dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al datore di

- lavoratori con più di cinquanta di età privi di un posto di lavoro[39];
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni[40];
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del venti per cento di quello maschile o con tasso di disoccupazione femminile superiore almeno del dieci per cento di quello maschile;
- persone con grave handicap fisico, mentale o psichico.

Gli incentivi sono applicati secondo le istruzioni in uso per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, sia per quanto riguarda la misura degli incentivi economici, sia per quanto riguarda la gestione del rapporto assicurativo[41].

Le agevolazioni contributive trovano applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di inserimento o reinserimento[42].

In caso di trasformazione anticipata del contratto d'inserimento in contratto a tempo indeterminato, le agevolazioni contributive non potranno più essere

---

lavoro che attesti di non aver lavorato nel biennio antecedente, l'attestazione da parte del centro per l'impiego della permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione. Ministero del lavoro, nota 25 maggio 2006, n. 4570.

[39] L'INPS ritiene che potrà considerarsi utile una dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, attestante il possesso dei requisiti di legge. INPS, circolare 16 marzo 2004, n. 51.

[40] vedi nota precedente.

[41] INAIL, nota 10 giugno 2005.

[42] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.

concesse, anche qualora prosegua lo svolgimento dell'attività di formazione[43].

Misura dell'agevolazione

Ai contratti di inserimento stipulati con i soggetti destinatari delle agevolazioni contributive[44] può applicarsi comunque la riduzione dell'onere contributivo nella misura del venticinque per cento, che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'articolo 87 del trattato CE[45].

La fruizione delle agevolazioni contributive in misura superiore al venticinque per cento è subordinata alle condizioni previste dall'articolo 5 del regolamento (CE) n. 2204/2002[46], e cioè:

- l'ammontare del beneficio, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non deve superare il cinquanta per cento (elevato al sessanta 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

[43] Ministero del lavoro, interpello 20 febbraio 2009, n. 14.
[44] articolo 54, comma 1, lettere b), c), d), e) e f), decreto legislativo n. 276 del 2003.
[45] Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31; Ministero del lavoro, nota 27 aprile 2006, n. 104466/16/239/19.
[46] articolo 59, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003.

causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale;
- il contratto deve avere una durata pari ad almeno dodici mesi.

La prima condizione prevede che l'intensità lorda dell'aiuto non deve superare il cinquanta ovvero il sessanta per cento del costo salariale annuo del lavoratore assunto. Secondo quanto chiarito dall'INPS[47], e successivamente dal Ministero del lavoro[48], detto costo salariale include 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.

Per quanto riguarda la condizione relativa all'incremento netto del numero dei dipendenti, l'incremento occupazionale deve essere realizzato con riferimento alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione[49].

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[50].

---

[47] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.
[48] Ministero del lavoro, nota 18 ottobre 2006, n. 4910.
[49] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.
[50] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.

L'incremento occupazionale va verificato con riferimento alla singola unità operativa interessata dall'assunzione[51].

Per quanto riguarda la condizione relativa alla durata del contratto, pari ad almeno dodici mesi, essa si riferisce, evidentemente, alla durata minima fissata nel contratto al momento della stipula. L'INPS ha infatti precisato che l'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di dodici mesi per giusta causa[52].

Come anticipato, relativamente alle assunzioni di persone disabili, il Ministero del lavoro 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 che, stante il vecchio dettato normativo, i benefici previsti per i contratti di inserimento sono cumulabili, entro il limite massimo complessivo del cento per cento della contribuzione a carico del datore di lavoro, con l'agevolazione contributiva prevista dall'articolo 13 della legge n. 68 del 1999[53].

---

[51] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.
[52] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.
[53] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74. INPS, messaggio 19 ottobre 2004, n. 33491. L'articolo 13 della legge n. 68 del 1999 è stato sostituito interamente dal comma 37 dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247, che prevede un contributo delle regioni o provincie autonome all'assunzione del disabile e non più la fiscalizzazione totale dei contributi assistenziali e previdenziali a carico del datore di lavoro.

Occorre altresì osservare che, benché la norma escluda genericamente i benefici per i contratti stipulati con soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, secondo l'avviso espresso dall'INPS[54] 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'articolo 54, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Nel rispetto comunque delle condizioni generali sopra descritte, dà titolo alla fruizione delle agevolazioni contributive anche il contratto di inserimento stipulato con lavoratori extracomunitari[55].

In funzione di quanto esaminato sopra, la misura della riduzione dei contributi assistenziali e previdenziali a carico del datore di lavoro risulta determinata nel modo di seguito riportato[56].

[54] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.
[55] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.
[56] INPS, circolare 16 marzo 2004, n. 51.

natura del datore di lavoro	ubicazione territoriale	misura dell'agevolazione
imprese	centro-nord	25% contribuzione a carico del datore di lavoro
	mezzogiorno	contribuzione dovuta in misura pari a quella degli apprendisti
datori di lavoro non aventi natura di impresa	centro-nord	25% contribuzione a carico del datore di lavoro
	mezzogiorno	50% contribuzione a carico del datore di lavoro
imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti	centro-nord	40% contribuzione a carico del datore di lavoro
	mezzogiorno	contribuzione dovuta in misura pari a quella degli apprendisti

Lavoratrici residenti in particolari aree geografiche

Come si è visto, 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[57], da individuarsi con apposito decreto del Ministro dei lavoro di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Sulla scorta di tale previsione, il decreto 17 novembre 2005[58], ha determinato le aree di cui sopra, identificandole, per gli anni 2004, 2005 e 2006 in tutte le regioni e

[57] articolo 54, comma 1, lett. e), decreto legislativo n. 276 del 2003.
[58] pubblicato nella Gazzetta ufficiale 31 gennaio 2006, n. 25.

province autonome. La stessa previsione è stata confermata, per gli anni 2007 e 2008, dall'articolo 1, rispettivamente, del decreto ministeriale 31 luglio 2007[59], e del decreto ministeriale 13 novembre 2008[60].

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 venticinque per cento[61].

L'articolo 2 del decreto 17 novembre 2005 ha individuato i territori che presentano le caratteristiche di cui al Regolamento (CE) n. 2204/2002, all'interno dei quali le donne devono ritenersi soggetti svantaggiati secondo gli orientamenti comunitari.

Si tratta, in particolare, delle regioni Lazio[62], Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Per l'anno 2007 l'articolo 2 del decreto ministeriale 31 luglio 2007 ha individuato le aree cui spetta una maggiore agevolazione nelle regioni Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

---

[59] pubblicato nella Gazzetta ufficiale 26 ottobre 2007, n. 250.
[60] pubblicato nella Gazzetta ufficiale 29 dicembre 2008, n. 302.
[61] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.
[62] secondo quanto chiarito dall'INPS con la circolare n. 74 del 2006, per quanto riguarda il Lazio, l'agevolazione contributiva in misura superiore al venticinque per cento 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. Restano salve, 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.

Per l'anno 2008 l'articolo 2 del decreto ministeriale 13 novembre 2008, la maggiore agevolazione contributiva spetta alle donne residenti in Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Sicilia e Sardegna.

Per i contratti di inserimento stipulati con donne residenti nei territori sopra elencati è possibile accedere agli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente, in misura superiore al venticinque per cento[63], nel rispetto dei requisiti richiesti dalla legge.

Il Ministero del lavoro ha sottolineato che, nell'ipotesi di stipulazione di un contratto di inserimento con una donna residente in un'area geografica risultante poi priva della situazione occupazionale richiesta o, ancora, nell'ipotesi della stipulazione del contratto in un arco temporale non espressamente menzionato dal decreto, il contratto non rientra nella fattispecie prevista dalla lettera e) dell'articolo 54 del decreto 276 del 2003, con conseguente inapplicabilità della relativa normativa e riqualificazione formale del rapporto sottostante quale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato[64].

Sulla scorta delle istruzioni in materia diramate dall'INPS[65], si ritiene che 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 venticinque per cento, è necessario che le prestazioni

[63] articolo 59, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003.
[64] Ministero del lavoro, interpello 16 giugno 2008, n. 20.
[65] INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74.

lavorative si svolgano all'interno dei territori individuati dagli appositi decreti ministeriali.

Appendice normativa

Trattato CE 25 marzo 1957[1]

(*omissis*)

articolo 87 (ex articolo 92)

1. Salvo deroghe contemplate dal presente trattato, sono incompatibili con il mercato comune, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza.

2. Sono compatibili con il mercato comune:

a) gli aiuti a carattere sociale concessi ai singoli consumatori, a condizione che siano accordati senza discriminazioni determinate dall'origine dei prodotti,

b) gli aiuti destinati a ovviare ai danni arrecati dalle calamità naturali oppure da altri eventi eccezionali,

c) gli aiuti concessi all'economia di determinate regioni della Repubblica federale di Germania che risentono della divisione della Germania, nella misura in cui sono necessari a compensare gli svantaggi economici provocati da tale divisione.

3. Possono considerarsi compatibili con il mercato comune:

a) gli aiuti destinati a favorire lo sviluppo economico delle regioni ove il tenore di vita sia anormalmente basso, oppure si abbia una grave forma di sottoccupazione,

b) gli aiuti destinati a promuovere la realizzazione di un importante progetto di comune interesse europeo oppure a porre rimedio a un grave turbamento dell'economia di uno Stato membro,

c) gli aiuti destinati ad agevolare lo sviluppo di talune attività o di talune regioni economiche, sempre che non alterino le condizioni degli scambi in misura contraria al comune interesse,

d) gli aiuti destinati a promuovere la cultura e la conservazione del patrimonio, quando non alterino le

[1] Trattato che istituisce la Comunità europea (n.d.r. Versione in vigore dal 1° febbraio 2003). Versione consolidata pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea 24 dicembre 2002, n. C 325. Il presente testo, in vigore dal 1° febbraio 2003, è così integrato con le modifiche apportate dal trattato di Nizza, firmato il 26 febbraio 2001.

condizioni degli scambi e della concorrenza nella Comunità in misura contraria all'interesse comune,

e) le altre categorie di aiuti, determinate con decisione del Consiglio, che delibera a maggioranza qualificata su proposta della Commissione.

articolo 88 (ex articolo 93)

1. La Commissione procede con gli Stati membri all'esame permanente dei regimi di aiuti esistenti in questi Stati. Essa propone a questi ultimi le opportune misure richieste dal graduale sviluppo o dal funzionamento del mercato comune.

2. Qualora la Commissione, dopo aver intimato agli interessati di presentare le loro osservazioni, constati che un aiuto concesso da uno Stato, o mediante fondi statali, non è compatibile con il mercato comune a norma dell'articolo 87, oppure che tale aiuto è attuato in modo abusivo, decide che lo Stato interessato deve sopprimerlo o modificarlo nel termine da essa fissato.

Qualora lo Stato in causa non si conformi a tale decisione entro il termine stabilito, la Commissione o qualsiasi altro Stato interessato può adire direttamente la Corte di giustizia, in deroga agli articoli 226 e 227.

A richiesta di uno Stato membro, il Consiglio, deliberando all'unanimità, può decidere che un aiuto, istituito o da istituirsi da parte di questo Stato, deve considerarsi compatibile con il mercato comune, in deroga alle disposizioni dell'articolo 87 o ai regolamenti di cui all'articolo 89, quando circostanze eccezionali giustifichino tale decisione. Qualora la Commissione abbia iniziato, nei riguardi di tale aiuto, la procedura prevista dal presente paragrafo, primo comma, la richiesta dello Stato interessato rivolta al Consiglio avrà per effetto di sospendere tale procedura fino a quando il Consiglio non si sia pronunciato al riguardo.

Tuttavia, se il Consiglio non si è pronunciato entro tre mesi dalla data della richiesta, la Commissione delibera.

3. Alla Commissione sono comunicati, in tempo utile perché presenti le sue osservazioni, i progetti diretti a istituire o modificare aiuti. Se ritiene che un progetto non sia compatibile con il mercato comune a norma dell'articolo 87, la Commissione inizia senza indugio la procedura prevista dal paragrafo precedente. Lo Stato membro interessato non può dare esecuzione alle misure progettate prima che tale procedura abbia condotto a una decisione finale.

(*omissis*)

Regolamento (CE) 5 dicembre2002 n. 2204/2002[2]

(*omissis*)

Articolo 9. *Aiuti soggetti all'obbligo di notificazione preventiva alla Commissione.*
1. I regimi di aiuti riguardanti settori particolari non beneficiano dell'esenzione dalla notificazione prevista dal presente regolamento e restano soggetti all'obbligo di notificazione di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato.
2. L'esenzione dalla notificazione di cui al presente regolamento non si applica alla concessione, ad una singola impresa o ad un singolo stabilimento, di aiuti che superino un importo lordo di 15 milioni di EUR su un periodo di tre anni. La Commissione esamina tali aiuti, qualora siano concessi nell'ambito di un regime altrimenti esentato dal presente regolamento, esclusivamente sulla base dei criteri del presente regolamento.
3. Il presente regolamento lascia impregiudicato l'obbligo degli Stati membri di notificare la concessione di aiuti individuali in conformità degli obblighi assunti in relazione ad altri strumenti relativi agli aiuti di Stato, ed in particolare l'obbligo di notificare alla Commissione o di informarla circa gli aiuti concessi ad un'impresa beneficiaria di aiuti alla ristrutturazione ai sensi degli orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà e l'obbligo di notificare gli aiuti regionali destinati ai grandi progetti di investimento, a norma della disciplina multisettoriale applicabile.
4. I regimi di aiuti finalizzati a promuovere l'assunzione di categorie di lavoratori che non sono svantaggiati ai sensi della definizione di cui all'articolo 2, lettera f), restano soggetti all'obbligo di notificazione di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, a meno che non siano esentati in virtù dell'articolo 4. All'atto della notificazione, gli Stati membri sottopongono alla Commissione, affinché possa valutarle, le ragioni per le quali i lavoratori interessati sono considerati svantaggiati. A tal fine si applica l'articolo 5.
5. Gli aiuti al mantenimento dell'occupazione, vale a dire il sostegno finanziario fornito ad un'impresa affinché vengano mantenuti in

[2] regolamento della Commissione relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione. Pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea 13 dicembre 2002, n. L 337. Entrata in vigore: 2 gennaio 2003. La data del regolamento qui indicata è stata così rettificata dalla rettifica pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea 24 dicembre 2002, n. L 349.

servizio lavoratori che sarebbero altrimenti stati licenziati, rimangono soggetti all'obbligo di notificazione di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato. Fatte salve le normative settoriali applicabili, tali aiuti possono essere autorizzati solo quando, conformemente alle disposizioni dell'articolo 87, paragrafo 2, lettera b), del trattato, sono destinati a ovviare ai danni arrecati dalle calamità naturali oppure da altri eventi eccezionali, ovvero, alle condizioni applicabili agli aiuti al funzionamento fissate dagli orientamenti in materia di aiuti di Stato a finalità regionale, nelle regioni ammesse a beneficiare della deroga di cui all'articolo 87, paragrafo 3, lettera a), riguardante lo sviluppo economico delle regioni ove il tenore di vita sia anormalmente basso, oppure si abbia una grave forma di sottoccupazione.
6. 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, paragrafo 3, del trattato.
7. I regimi di aiuti volti ad incentivare il lavoro ripartito (job sharing), a fornire sostegno ai genitori che lavorano ed altre misure analoghe che promuovono l'occupazione senza tuttavia condurre ad un incremento netto dei posti di lavoro, all'assunzione di lavoratori svantaggiati o all'assunzione o occupazione di lavoratori disabili restano soggetti all'obbligo di notificazione di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato e sono valutati dalla Commissione alla luce dell'articolo 87.
8. Le altre misure di aiuto che perseguono obiettivi collegati all'occupazione e ai mercati del lavoro, come le misure volte ad incentivare il pensionamento anticipato, rimangono anch'esse soggette all'obbligo di notificazione di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato e sono valutate dalla Commissione alla luce dell'articolo 87.
9. Gli aiuti individuali a favore dell'occupazione accordati al di fuori da un regime restano soggetti all'obbligo di notificazione di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato. Tali aiuti sono valutati alla luce del presente regolamento e possono essere autorizzati dalla Commissione solo se compatibili con le norme specifiche applicabili al settore in cui opera il beneficiario e solo se si può dimostrare che gli effetti positivi dell'aiuto sull'occupazione superano le ripercussioni negative sulla concorrenza nel mercato rilevante.
(*omissis*)

Legge 23 luglio 1991, n. 223[3]

(*omissis*)

4. *Procedura per la dichiarazione di mobilità.*
1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.
2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'*art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300* , nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.
3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di

[3] norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro; pubblicata nella Gazzetta ufficiale 27 luglio 1991, n. 175, S.O.

integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.
4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.
5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti.
6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori.
7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6.
8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.
9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di

residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.
10. Nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità.
11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.
12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.
13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.
14. Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.
15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.
15-*bis.* Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all'apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la

mancata trasmissione, da parte dell'impresa che lo controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.
16. Sono abrogati gli *articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675* , le disposizioni del *decreto-legge 30 marzo 1978, n. 80* , convertito, con modificazioni, dalla *legge 26 maggio 1978, n. 215*, ad eccezione dell'articolo 4-*bis*, nonché il *decreto-legge 13 dicembre 1978, n. 795* , convertito, con modificazioni, dalla *legge 9 febbraio 1979, n. 36*.

(*omissis*)

8. *Collocamento dei lavoratori in mobilità.*
(*omissis*)

2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla *legge 19 gennaio 1955, n. 25*, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4
(*omissis*)

20. *Contratti di reinserimento dei lavoratori disoccupati.*
1. I lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione possono essere assunti nominativamente mediante chiamata dalle liste di cui all'*art. 8, comma 9 della L. 29 dicembre 1990, n. 407* , con contratto di reinserimento da datori di lavoro che, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro, non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'*art. 2, L. 12 agosto 1977, n. 675* , ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.
2. Ai lavoratori assunti con contratto di reinserimento, di cui al comma 1, si applica, sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti dai datori di lavoro e ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la

generalità dei lavoratori, una riduzione nella misura del settantacinque per cento per i primi dodici mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore a due anni, per i primi ventiquattro mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a due anni e inferiore a tre anni, per i primi trentasei mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore a tre anni.
3. Il datore di lavoro ha facoltà di optare per l'esonero dall'obbligo del versamento delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del cinquanta per cento della misura di cui al comma 2 per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e non superiore, in ogni caso, a settantadue mesi.
4. I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.
5. Il contratto di lavoro di reinserimento deve essere stipulato per iscritto. Copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni al competente Ispettorato provinciale del lavoro ed alla sede provinciale dell'INPS.
(*omissis*)

24. *Norme in materia di riduzione del personale.*
1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-*bis*, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.
1-*bis*. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15-*bis*, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, si applicano ai privati datori di lavoro non imprenditori alle medesime condizioni di cui al comma 1. I lavoratori licenziati vengono iscritti nella lista di cui all'articolo 6, comma 1, senza diritto all'indennità di cui all'articolo 7. Ai lavoratori licenziati ai sensi del presente comma non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9.
1-*ter*. La disposizione di cui all'articolo 5, comma 3, ultimo periodo, non si applica al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori

che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.
1-*quater*. Nei casi previsti dall'articolo 5, comma 3, al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applicano le disposizioni di cui alla *legge 15 luglio 1966, n. 604*, e successive modificazioni.
2. Le disposizioni richiamate nei commi 1 e 1-*bis* si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività.
3. Quanto previsto all'art. 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'art. 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'art. 16, comma 1. Il contributo previsto dall'art. 5, comma 4, è dovuto dalle imprese di cui all'art. 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilità spettante al lavoratore ed è ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.
4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie.
5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al *primo comma dell'articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604*, come modificato dall'*articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108*, è disciplinata dal presente articolo.
6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.
(*omissis*)

Legge 12 marzo 1999, n. 68[4]

(*omissis*)

13. *Incentivi alle assunzioni.*
1. Nel rispetto delle disposizioni del *regolamento (CE) n. 2204/2002* della Commissione, del 5 dicembre 2002, e successive modifiche e integrazioni, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato CE agli aiuti di Stato a favore dell'occupazione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. L 337 del 13 dicembre 2002, le regioni e le province autonome possono concedere

[4] norme per il diritto al lavoro dei disabili, pubblicata nella Gazzetta ufficiale 23 marzo 1999, n. 68, S.O:

un contributo all'assunzione, a valere sulle risorse del Fondo di cui al comma 4 e nei limiti delle disponibilità ivi indicate:

a) nella misura non superiore al 60 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con *decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915*, e successive modificazioni, ovvero con handicap intellettivo e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) nella misura non superiore al 25 per cento del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera *a*);

c) in ogni caso l'ammontare lordo del contributo all'assunzione deve essere calcolato sul totale del costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore;

d) per il rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

2. Possono essere ammesse ai contributi di cui al comma 1 le assunzioni a tempo indeterminato. Le assunzioni devono essere realizzate nell'anno antecedente all'emanazione del provvedimento di riparto di cui al comma 4. La concessione del contributo è subordinata alla verifica, da parte degli uffici competenti, della permanenza del rapporto di lavoro o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo.

3. Gli incentivi di cui al comma 1 sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi della presente legge, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili con le modalità di cui al comma 2.

4. Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al

lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5.
5. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanarsi entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata, sono definiti i criteri e le modalità per la ripartizione delle disponibilità del Fondo di cui al comma 4.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si provvede mediante corrispondente utilizzo dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 29-quater del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 28 febbraio 1997, n. 30*, e successive modifiche e integrazioni. Le somme non impegnate nell'esercizio di competenza possono esserlo in quelli successivi.
7. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.
8. Le regioni e le province autonome disciplinano, nel rispetto delle disposizioni introdotte con il decreto di cui al comma 5, i procedimenti per la concessione dei contributi di cui al comma 1.
9. Le regioni e le province autonome, tenuto conto di quanto previsto all'*articolo 10 del regolamento (CE) n. 2204/2002* della Commissione, del 5 dicembre 2002, comunicano annualmente, con relazione, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale un resoconto delle assunzioni finanziate con le risorse del Fondo di cui al comma 4 e sulla durata della permanenza nel posto di lavoro.
10. Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste
(*omissis*)

Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 [5]

(*omissis*)

[5] attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, pubblicato nella Gazzetta ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, come modificato dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 e dal decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, nel testo integrato dalle relative leggi di conversione.

3. *Divieti.*
1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli *articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'*articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223*, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'*articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626*, e successive modificazioni.
(*omissis*)

5. *Scadenza del termine e sanzioni Successione dei contratti.*

(*omissis*)

2. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-*bis*, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

(*omissis*)

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 [6]

(*omissis*)

54. *Definizione e campo di applicazione.*
1. 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 ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta 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 (101);
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
b) gruppi di imprese;
c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
d) fondazioni;
e) enti di ricerca, pubblici e privati;
f) organizzazioni e associazioni di categoria.

3. Per poter assumere mediante contratti di inserimento i soggetti di cui al comma 2 devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a

[6] attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, pubblicato nella Gazzetta ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, come modificato dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 e dal decreto legge 10 febbraio 2009, n. 5, nel testo integrato dalle relative leggi di conversione.

scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
4. La disposizione di cui al comma 3 non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.
5. 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.

55. *Progetto individuale di inserimento.*
1. Condizione 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.
2. I contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie determinano, anche all'interno degli enti bilaterali, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore, nonché le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1.
3. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi del comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro delle modalità di definizione dei piani individuali di inserimento, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al

fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento di cui al comma 2.
4. La formazione eventualmente effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro dovrà essere registrata nel libretto formativo.
5. 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 di cui all'articolo 54, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

56. *Forma.*
1. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento di cui all'articolo 55.
2. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

57. *Durata.*
1. Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di assunzione di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera f), la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.
2. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.
3. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

58. *Disciplina del rapporto di lavoro.*

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
2. I contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

59. *Incentivi economici e normativi.*
1. Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto. Il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), 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.
2. Fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, 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.
3. 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'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f), nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 del 5 dicembre 2002 della Commissione, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002.

59-bis. *Disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro.*
1. Ai contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23

ottobre 2003, si applica la disciplina vigente prima della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, ad eccezione dei benefici economici previsti in materia di contratti di formazione e lavoro, per i quali si applica la disciplina di cui al comma 2.
2. Per poter accedere ai benefici economici previsti dalla disciplina vigente prima della data del 24 ottobre 2003 in materia di contratti di formazione e lavoro, nel limite massimo complessivo di 16.000 lavoratori, i datori di lavoro, che abbiano stipulato i contratti di cui al comma 1, devono presentare, entro trenta giorni dalla stipula, domanda all'lNPS contenente l'indicazione del numero dei contratti stipulati. Alla domanda va allegata copia delle rispettive autorizzazioni.
3. L'I.N.P.S. ammette, entro il 30 novembre 2004 e nel limite numerico di cui al comma 2, l'accesso ai benefici economici di cui allo stesso comma 2, secondo il criterio della priorità della data della stipula del contratto di formazione e lavoro. L'accesso ai benefici è comunque concesso in via prioritaria ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito di contratti d'area o patti territoriali.
(*omissis*)

Accordo interconfederale 11 febbraio 2004[7]

Premesso che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;

[7] Disciplina transitoria per i contratti di inserimento.

- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritte

si conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);

- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. 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.
Nel progetto verranno indicati:

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.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.
6. 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.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".
In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.
Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.
7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorati va previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale

disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

Decreto Ministeriale 17 novembre 2005[8]

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

Decreto Ministeriale 31 luglio 2007[9]

(*omissis*)
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.
2. *Aree territoriali di cui all'art. 2, lettera f), del regolamento (CE) n. 2204/2002 del 12 dicembre 2002 della Commissione.*
1. Le aree territoriali di cui all'art. 2, lettera *f*), del regolamento (CE) n. 2204/2002 del 12 dicembre 2002 della Commissione sono identificate

---

[8] 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. Pubblicato nella Gazzetta ufficiale 31 gennaio 2006, n. 25.

[9] identificazione delle aree territoriali di cui all'articolo 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Pubblicato nella Gazzetta ufficiale 26 ottobre 2007, n. 250.

nelle regioni Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.
(*omissis*)

Decreto Ministeriale 13 novembre 2008[10]

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

Ministero del lavoro, circolare 21 luglio 2004, n. 31

1. I contratti con funzione formativa. Premessa.
L'art. 2 della legge n. 30 del 14 febbraio 2003 ha delegato il Governo d intervenire in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo. Il titolo VI del decreto legislativo n. 276 del 2003 contiene la nuova disciplina del contratto di apprendistato (articoli da 47 a 53) e la regolamentazione del contratto di inserimento (articoli 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

[10] contratti di inserimento lavorativo, ai sensi dell'articolo 54, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Identificazione, per il 2008, 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. Pubblicato nella Gazzetta ufficiale 29 dicembre 2008, n. 302.

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'art. 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 e' 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 decreto legislativo 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 e' 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;
- 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 e' 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 decreto legislativo 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 psichico» trova riferimento normativo nelle disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 nonché alla legge 12 marzo 1999, n. 68.
Va infine precisato che, in presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'art. 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 e' 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 e' 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 e' 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 decreto legislativo n. 368 del 2001, compresi i divieti di cui all'art. 3. Pertanto, l'autonomia privata collettiva ben potrà disciplinare il rapporto di inserimento in maniera difforme dalle disposizioni di cui al decreto legislativo 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 e' applicabile l'art. 5, comma 1 e 2, 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 decreto-legge 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 e' 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 e' 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;
8) 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, lettera 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'art. 59 del decreto legislativo n. 276/2003 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.

Ministero del lavoro, interpello 25 maggio 2006, n. 4570

L'Unione degli Industriali di Roma ha avanzato richiesta di interpello per conoscere l'esatta interpretazione dell'art. 54, comma 1 lett. d), del D.Lgs. 276/2003 il quale individua, fra le tipologie di soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento, i " lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni".
In merito alla categoria di soggetti ammessi alla stipula dei contratti di inserimento di cui all'articolo 54, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 276/2003 - " lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni" - si ritiene che detta formulazione possa essere interpretata alla stregua del più generale contesto del predetto decreto legislativo.

Tale decreto individua, infatti, talune tipologie di lavoro - quali le prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti di cui all'articolo 70 - che sfuggono alla disciplina delle ordinarie attività lavorative e sono, pertanto, tali da consentire, ove effettivamente svolte, una deroga al vincolo del " non aver lavorato per almeno due anni" dettato dalla lettera d) in esame.
Peraltro detta conclusione può valere solo ai fini del diritto interno (così consentendo la stipula dei contratti di inserimento lavorativo) ed ai fini dell'applicabilità della riduzione contributiva del 25%, con riferimento alla quale la Dec. Comm. CE 11 maggio 1999 ha chiarito che non costituisce aiuto di Stato, poiché si tratta di misura di carattere generale ed uniforme (viceversa, le agevolazioni contributive superiori al 25% spettano se sussistono anche le ulteriori condizioni richieste dalla disciplina comunitaria di cui al Regolamento (CE) n. 2204/02 della Commissione del 12 dicembre 2002).
Sotto altro profilo va infine precisato che per poter essere assunti con contratto di inserimento, ai sensi dell'art. 54, comma 1, lett. d) del D.Lgs. n. 276/2003 - fermo restando quanto detto in ordine alle prestazioni occasionali di tipo accessorio - i lavoratori debbono presentare al datore di lavoro un'apposita dichiarazione di responsabilità con la quale attestino di non aver lavorato nel biennio antecedente, oltre all'attestazione da parte del competente Centro per l'impiego dalla quale risulti che il lavoratore medesimo non è presente negli elenchi anagrafici con riferimento al predetto citato periodo.

Ministero del lavoro, interpello 18 ottobre 2006, n. 4910

La CNA di Bologna ha trasmesso a questa Direzione tre quesiti, fra loro connessi, relativi al contratto di inserimento di cui agli artt. 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003.
Primo quesito
Con il primo degli interpelli proposti si chiede di sapere se al contratto di inserimento sia applicabile il regime de minimis con l'effetto di ritenere legittima l'agevolazione contributiva superiore alla misura generale del 25 % pur in assenza delle condizioni previste dal Reg. n. 2204 del 2002, operanti per il contratto di inserimento a seguito della modifica apportata dall'art. 59, comma 3 del D.Lgs. n. 276 del 2003 ad opera dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. 251 del 2004.
Nel rispondere al quesito occorre innanzitutto precisare che i Regolamenti n. 69/2001 sugli aiuti di importanza minore (c.d. de

minimis) e n. 2204/2002 sugli aiuti all'occupazione si configurano come regolamenti di esenzione dall'obbligo di notifica ex art. 88, par. 3, del Trattato CE, la cui base giuridica è costituita dal Regolamento CE del Consiglio 7 maggio 1998 n. 994 che attribuisce alla Commissione il potere di adottare regolamenti di esenzione dall'obbligo di notifica per determinate categorie di aiuti, ritenute a priori compatibili con il Mercato Comune.
L'obiettivo e l'effetto degli aiuti esentati dall'obbligo di notifica deve essere quello di promuovere l'occupazione secondo le linee tracciate dalla "Strategia Europea per l'Occupazione" in particolare per i lavoratori delle categorie svantaggiate, senza alterare gli scambi comunitari in misura contraria all'interesse comune. Nei casi di esenzione dall'obbligo di notifica il controllo della Commissione Europea viene esercitato in un secondo tempo, dopo la trasmissione da parte degli Stati membri di tutte le informazioni relative agli aiuti concessi alle imprese.
Tali regolamenti, quindi, contengono discipline specifiche che, in quanto aventi natura derogatoria di un preciso obbligo contemplato dalla normativa comunitaria di rango superiore non sono tra loro sovrapponibili ed hanno carattere tassativo. Del resto, non può ignorarsi la circostanza secondo cui il singolo regolamento di esenzione opera a condizione che lo stesso sia espressamente menzionato dalla fonte di diritto interno che concede l'aiuto di Stato.
Ciò è quanto avvenuto proprio in materia di contratto di inserimento, laddove l'art. 59 del D.Lgs. n. 276/2003, nella versione risultante dalle modifiche apportare dal D.Lgs. n. 251/2004, vincola l'applicabilità del regime contributivo agevolato già previsto per i contratti di formazione e lavoro al rispetto del regolamento CE n. 2204/2002.
Deve quindi concludersi che, in mancanza di un espresso riferimento al regolamento CE sugli aiuti di importanza minore, al contratto di inserimento non può applicarsi la regola de minimis a nulla rilevando la contiguità tra la predetta tipologia contrattuale ed il contratto di formazione e lavoro. Non appare infine rilevante la circostanza che la commissione europea si sia espressa favorevolmente sulla questione dell'applicabilità della regola de minimis al contratto di formazione e lavoro qualora si consideri che la posizione della istituzione comunitaria si fonda su un quadro normativo sopranazionale antecedente all'introduzione dei regolamenti di esenzione.
Secondo quesito
Con riferimento al secondo quesito, e cioè se la possibilità di usufruire delle agevolazioni nelle ipotesi di assunzioni di donne aventi il

requisito di residenza sub art. 54, comma1, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003, si deve rilevare che la questione è oggetto di specifica istanza di interpello di prossima emanazione.

Terzo quesito

Con riferimento al terzo quesito si chiede di sapere se al fine di rispettare il tetto massimo del beneficio e cioè il 50 % del costo salariale annuo del lavoratore assunto (60% per i disabili), debba ricomprendersi tutta la massa contributiva, compresi i contributi INPS ed INAIL.

Per rispondere al quesito occorre attenersi alle indicazioni del Reg. CE 2204 che pone il predetto limite; nell'art. 2, sulle definizioni, sub lett. i) il Reg. CE include tra i "costi salariali" alla lett. ii): "i contributi di sicurezza sociale obbligatori"; il successivo art. 5 fissa il limite dell'intensità lorda dell'aiuto al 50% "dei costi salariali". Ne consegue che la formula comunitaria prima richiamata ricomprende qualunque forma di contribuzione di sicurezza sociale obbligatoria ivi comprese le somme da versare a titolo di premi assicurativi INAIL. Del resto anche la normativa in tema di c.f.l. e nello specifico l'art. 8, comma 1 della L. n. 407 del 1990, prevede la riduzione percentuale "sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti"senza operare alcuna esclusione.

Ministero del lavoro, interpello 16 novembre 2007, n. 34

La Federazione Imprese Tessili e Moda Italiane ha avanzato richiesta d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla sussistenza dell'obbligo di sospensione del contratto d'inserimento di cui agli artt. 54 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003, in caso di svolgimento del servizio militare o civile.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 77, comma 2, del D.P.R. n. 237/1964, recante disposizioni in materia di leva e reclutamento obbligatorio nelle forze armate, conformemente al principio espresso nell'art. 52, comma 2, della Carta Costituzionale, dispone che la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo della ferma, con conseguente diritto alla conservazione del posto da parte del lavoratore.

Tuttavia, ferma restando l'obbligatorietà del servizio di leva, le relative chiamate sono state sospese, a decorrere dal 1° gennaio 2005,

dall'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 215/2001, come dapprima modificato dall'art. 2 del D.Lgs. n. 236/2003 e successivamente sostituito dall'art. 1 della L. n. 226/2004.
L'art. 2, comma 1, della L. n. 64/2001, relativa all'istituzione del servizio civile nazionale, dispone, infine, che a decorrere dalla data della sospensione del servizio obbligatorio militare di leva, il servizio civile, prestato per adempiere agli obblighi di leva ai sensi dell'art. 1 della L. n. 230/98 e, come tale, produttivo del diritto alla conservazione del posto di lavoro, è prestato su base esclusivamente volontaria.
Pertanto, lo svolgimento del servizio militare di leva non è più legato ad un obbligo di legge ma ad una scelta volontaria del cittadino, che evidentemente non può considerarsi produttiva del diritto alla conservazione del posto di lavoro.
L'art. 57, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, in tema di contratto d'inserimento, dispone che nel computo del limite massimo di durata dello stesso, pari a 18 mesi (o al massimo 36, nel caso di assunzione di persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico), non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile.
In tal caso, stante il tenore letterale della norma, che non fa riferimento all'obbligatorietà del servizio prestato ma al suo solo svolgimento, pare corretto ritenere che, pur non sussistendo il diritto alla conservazione del posto, qualora lo stesso sia di fatto conservato, con conseguente riammissione al lavoro, nel computo di durata massima del contratto originario non si dovrà tenere conto del periodo dedicato, seppur su base volontaria, al servizio militare o civile.
Resta inteso che nel caso in cui il lavoratore operi la scelta d'interrompere il rapporto di lavoro per prestare il servizio militare o civile, la conseguente risoluzione del contratto d'inserimento non può incidere sul computo della percentuale di cui all'art. 54, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003.

Ministero del lavoro, interpello 16 giugno 2008, n. 20

La Confcommercio - Federazione Italiana Pubblici Esercizi - ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibilità di stipulare, *"indipendentemente dal godimento degli incentivi economici"*, contratti di inserimento con donne di qualsiasi età residenti in tutte le Regioni e Province autonome, solo successivamente alla data di pubblicazione del Decreto interministeriale di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003 e fino al termine stabilito nel Decreto interministeriale stesso, considerando pertanto tale Decreto quale *"condizione necessaria"* del contratto.
Acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro si osserva quanto segue.
L'art. 54, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 276/2003 individua, fra le categorie di lavoratori con cui è possibile stipulare il contratto d'inserimento, le donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile.
Il successivo art. 59, comma 3, del medesimo Decreto Legislativo, poi, riconosce gli incentivi economici, previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro, *"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 della Commissione, del 12 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 3 dicembre 2002"*.
È evidente, dalla lettura delle norme sopra richiamate, che occorre distinguere, in relazione alla tipologia contrattuale in argomento, due profili, uno attinente agli incentivi economici ed uno attinente al contratto strettamente inteso.
Con riferimento a quest'ultimo profilo, nell'ipotesi di cui alla citata lettera e) il Legislatore richiede, per la valida stipulazione del contratto d'inserimento, la sussistenza di un requisito di carattere soggettivo in una delle parti contraenti, ovvero che *"le donne di qualsiasi età"* con le quali stipulare il contratto medesimo siano residenti nelle aree geografiche in possesso delle caratteristiche occupazionali stabilite dalla legge ed individuate, a seguito di una ricognizione dei relativi dati statistici, dall'apposito Decreto interministeriale.

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, con risposta ad interpello n. 1/2007 ha, inoltre, precisato che il suddetto Decreto ha *"natura dichiarativa"* e che la sua efficacia si estende ai tutti i contratti stipulati negli anni cui esso fa esplicito riferimento.
Tuttavia occorre precisare che, nell'eventuale ipotesi di stipulazione di un contratto d'inserimento con una donna residente in un'area geografica risultante poi priva della situazione occupazionale richiesta dalla norma o, ancora, nell'ipotesi della stipulazione del contratto in un arco temporale non espressamente menzionato nel Decreto, il contratto non rientra nella fattispecie tipica di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 276/2003, con conseguente inapplicabilità della relativa normativa.
Resta in ogni caso salva la validità del contratto ove rientri in una delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) del medesimo articolo, altrimenti si dovrà procedere, secondo gli ordinari criteri interpretativi, alla riqualificazione formale del rapporto sottostante quale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cfr. Corte Cost. sent. n. 210/1997 e n. 283/2005).
L'interpellante, con ulteriore quesito, ha altresì chiesto il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità di fruire degli sgravi contributivi, "*sia quello minimo del 25 per cento che quelli in percentuale superiore*", solo da parte delle imprese che abbiano "*effettuato le assunzioni nelle regioni Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna*".
In ordine al secondo quesito avanzato dall'interpellante, attinente quindi al profilo degli incentivi economici, si rappresenta quanto segue.
Sul punto, l'art. 1 del Decreto interministeriale 11 novembre 2005, in vigore per il triennio 2004 - 2006, aveva individuato *"in tutte le Regioni e Province autonome"* i territori in cui era possibile stipulare i contratti d'inserimento con i soggetti di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n. 246/2003 e fruire del beneficio contributivo uniforme e generalizzato del 25%, in quanto tale agevolazione non costituisce un'ipotesi di "aiuto di Stato" ai sensi dell'art. 87 del Trattato CE.
Mentre l'art. 2 del citato Decreto interministeriale aveva individuato *"nelle regioni Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Sicilia e Sardegna"* le aree territoriali di cui all'art. 2, lettere f) del regolamento (CE) n. 2204/2002 (il c.d. "livello NUTS II") nelle quali dovevano risiedere le donne con cui era possibile stipulare contratti

d'inserimento e fruire del maggiore sgravio contributivo, superiore al 25%.
È pacifico che l'accesso al beneficio in misura superiore al 25%, poi, è subordinato al rispetto delle strategie europee in materia di sostegno all'occupazione, come illustrate nel regolamento (CE) n. 2204/02.
Il nuovo Decreto 31 luglio 2007, per l'anno 2007, ha confermato lo sgravio uniforme e generalizzato del 25% per le aree riferite a "*tutte le Regioni e Province autonome*"; mentre ha ridotto le aree di cui al livello NUTS II, ammesse al beneficio in misura superiore al 25%, escludendo rispetto alla precedente elencazione la sola regione Lazio.
Infine, per completezza, si rileva che l'INPS, con circolare n. 10/2008, ha fornito le indicazioni operative sia per il recupero degli sgravi spettanti alla aziende e da queste non goduti, sia per la restituzione degli sgravi indebitamente fruiti in misura superiore al 25% per le assunzioni, effettuate nel 2007, di lavoratrici residenti nella regione Lazio (spettanti, invece, nella sola misura uniforme e generalizzata del 25%).

Ministero del lavoro, interpello 20 febbraio 2009, n. 14

Il Consiglio Nazione dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibilità di fruire, in caso di trasformazione anticipata di un contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, degli incentivi economici fino al termine originario del contratto d'inserimento "*proseguendo lo svolgimento dell'attività di formazione*" e "*non variando nessun'altra condizione*".
Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali e della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si osserva quanto segue.
Il contratto d'inserimento, introdotto dagli articoli 54 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, è diretto a realizzare l'inserimento nel mercato del lavoro di soggetti "*socialmente più deboli*", attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo prestatore ad un determinato contesto lavorativo.
L'art. 59, comma 3, del citato Decreto riconosce ai lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lettere b), c), d), e), ed f), "*gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro*", nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002

della Commissione, del 12 dicembre 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002.
Occorre tuttavia puntualizzare come, nonostante ricorra una parziale sovrapposizione di disciplina normativa, il contratto d'inserimento costituisca una tipologia contrattuale autonoma e distinta rispetto al contratto di formazione e lavoro.
Sul punto è importante evidenziare come il Legislatore abbia privilegiato la finalità di inserimento o reinserimento piuttosto che la finalità meramente formativa, tanto che il contratto d'inserimento non può essere annoverato tra i contratti a contenuto formativo, quanto piuttosto tra i contratti a termine "*di tipo soggettivo*", ossia diretti all'inserimento di soggetti in difficoltà occupazionale espressamente indicati dalla legge. La formazione è infatti solo "eventuale", laddove essa risulti necessaria ai fini dell'inserimento o reinserimento di particolari gruppi di lavoratori, come espressamente previsto dall'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003.
Con specifico riferimento al richiamo operato dall'art. 59, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 agli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente per contratto di formazione e lavoro, questo Ministero, con la circolare n. 31/2004, ha precisato che nel contratto di inserimento trova applicazione il regime di agevolazioni contributive "*previsto dall'art. 16 del D.L. n. 299/1994, convertito in Legge n. 451/1991*" e che tali agevolazioni operano "*durante il periodo di inserimento*", seppur nei limiti di quanto disposto dal Regolamento comunitario n. 2004/2002.
Del resto, il regime di agevolazioni individuato *per relationem* dall'art. 16 del D.L. n. 299/1994 consente di escludere l'applicazione al contratto di inserimento del beneficio contributivo di cui all'art. 15 della L. n. 196/1997, beneficio previsto in caso di trasformazione, nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del Regolamento (CE) n. 2081/1993, del contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, orientamento quest'ultimo condiviso anche dall'INPS con la circolare n. 74/2006.
Pertanto, in caso di trasformazione anticipata del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato, gli incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 non potranno essere più fruiti, quand'anche prosegua lo svolgimento dell'attività di formazione.

INPS, circolare 16 marzo 2004, n. 51

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*", ha introdotto tra l'altro, rivisitando le tipologie di contratto di lavoro a contenuto formativo, il nuovo istituto giuridico del *contratto di inserimento* (articoli 54-59, allegato 1).
Per l'attuazione delle nuove disposizioni, il legislatore ha tuttavia scelto di affidare, mediante rinvio, l'individuazione di modalità e condizioni alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale e, in assenza di accordi tra le parti sociali, di ricorrere al potere sostitutivo del Ministero del Lavoro.
In data 11 febbraio 2004, le parti sociali hanno sottoscritto l'accordo interconfederale finalizzato a garantire una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03.
Di conseguenza, è possibile per i datori di lavoro procedere alla stipula di contratti di inserimento, nel rispetto di quanto previsto sia dalla legge sia dall'accordo interconfederale.
Si sottolinea comunque che l'efficacia di quest'ultimo è transitoria e sussidiaria rispetto alla contrattazione collettiva, protraendosi fino a quando la materia verrà disciplinata, in funzione della peculiarità settoriale e/o delle specifiche condizioni professionali del lavoratore, dai contratti collettivi ai vari livelli.
Con la presente circolare si illustra la normativa in materia, con particolare riferimento al contenuto del citato accordo interconfederale, e si forniscono le modalità operative per la fruizione pratica dei benefici contributivi correlati ai contratti di inserimento.

1. Definizione.
L'art. 54 del D. Lgs. n. 276/2003 definisce il contratto di inserimento come 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 ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

2. Soggetti con i quali è possibile stipulare contratti di inserimento.
E' ammessa la stipula di contratti di inserimento con le seguenti categorie:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta 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;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione alla categoria di cui alla lett. b), si fa presente che devono intendersi disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
Per quanto riguarda l'applicazione della disciplina alla categoria di cui alla lett. e), si rinvia al previsto decreto ministeriale, che determini le aree geografiche con particolari situazioni di occupazione/disoccupazione femminile.
Con riferimento, infine, alla nozione di grave handicap fisico, mentale o psichico, rileva l'insieme di disposizioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate", come integrata - con particolare riferimento all'accertamento delle condizioni di disabilità - dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 gennaio 2000 ("Atto di indirizzo e coordinamento in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge 12 marzo 1999, n. 68").

3. Datori di lavoro ammessi alla stipula dei contratti di inserimento.
Ai sensi dell'art. 54, c. 2, i contratti di inserimento possono essere stipulati da:

a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
b) gruppi di imprese;
c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;

d) fondazioni;
e) enti di ricerca, pubblici e privati;
f) organizzazioni e associazioni di categoria.

4. Condizioni per procedere ad assunzioni con contratto di inserimento.

4.1. Progetto individuale di inserimento.

Condizione essenziale per l'assunzione con contratto di inserimento o reinserimento é 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.

Come già accennato, compete ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, anche all'interno degli enti bilaterali, la definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, anche attraverso il ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore; parimenti, la contrattazione collettiva determinerà le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento degli obiettivi.

Nelle more di detta contrattazione collettiva di settore, o di livello più specifico, è l'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 ad aver regolamentato più nel dettaglio il progetto individuale di inserimento, prevedendo che nello stesso debbano essere indicati:

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

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 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.

Per espressa previsione di legge, inoltre, in caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro é tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

4.2. Mantenimento in servizio di almeno il 60% dei lavoratori con contratto di inserimento scaduto nei 18 mesi precedenti ogni assunzione.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento, è necessario che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Al riguardo, il legislatore precisa inoltre che:

- nell'operazione di verifica del requisito non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti;
- si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La disposizione limitativa sopra illustrata non trova applicazione qualora, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un unico contratto di inserimento.

4.3. Forma del contratto.

Il contratto é stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento; in mancanza di forma scritta il contratto é nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

L'accordo interconfederale, oltre a chiarire che il contratto può essere stipulato sia a tempo pieno sia a tempo parziale, ha stabilito che nello stesso devono essere indicati:

- la durata, fissata entro i limiti di cui al successivo punto 4.4;
- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, determinata secondo quanto si dirà al successivo punto 6.1;
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per

la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

4.4. Durata del contratto.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi, elevabili a trentasei in caso di assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Nel computo del limite massimo di durata non deve tenersi conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Inoltre, si sottolinea che il contratto di inserimento non é rinnovabile tra le stesse parti e che eventuali proroghe del contratto sono ammesse esclusivamente fino al raggiungimento del limite massimo di durata sopra descritto.

5. Disciplina del rapporto di lavoro.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 in materia di lavoro a tempo determinato.

I contratti collettivi, inoltre, potranno stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

6. Forme di incentivazione.

L’art. 59 riunisce le disposizioni sostanzialmente *di favore*, con le quali il legislatore ha chiaramente inteso incentivare - in diversi modi e a diversi fini - il ricorso ai contratti di inserimento.

6.1. Incentivi normativi.

In primo luogo, si prevede che la categoria di inquadramento del lavoratore con contratto di inserimento può essere inferiore, per non più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali é preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

L’accordo interconfederale ha comunque stabilito che l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione

dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale dipendente, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).
Salvo specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono inoltre esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
Infine, l'accordo ha anche previsto che, nei casi in cui il contratto venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento deve essere computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.
6.2. Incentivi economici.
Il terzo comma dell'art. 59 prevede che, in attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di inserimento trovino applicazione gli incentivi economici previsti dalla disciplina in materia di contratto di formazione e lavoro.
Da tali incentivi sono tuttavia esclusi i soggetti di cui all'articolo 54, comma, 1, lettera a (soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni).

7. Ambito di applicazione delle agevolazioni contributive.
Stante l'esplicita esclusione operata dal legislatore, 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 di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito

decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta 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 fa rinvio, al riguardo, alle precisazioni contenute al precedente punto 2.

8. Durata e misura delle agevolazioni contributive.

Le agevolazioni contributive trovano applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di inserimento o reinserimento che, come sopra indicato, non può essere inferiore a nove mesi e superiore ai diciotto, salva l'ipotesi di assunzione di persone affette da grave handicap, per le quali il beneficio potrà avere una durata massima di trentasei mesi.

Inoltre, per espressa previsione di legge, 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.

Per quanto riguarda la misura dell'agevolazione contributiva spettante, in considerazione dell'esplicito richiamo ex art. 59, c. 3, del D. Lgs. n. 276/2003, occorre far riferimento alle diverse misure già previste in materia di contratti di formazione e lavoro articolate in base al settore di appartenenza del datore di lavoro che assume ed all'ubicazione territoriale.

Di conseguenza, la misura della riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali posti a carico del datore di lavoro risulta così determinata:

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale (14)	Misura dell'agevolazione
Datori di lavoro non aventi 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

9. Modalità operative.
Ai fini dell'accesso alle agevolazioni contributive, occorre sottolineare primariamente quanto segue.
Con particolare riferimento all'attestazione dello stato di disoccupazione di lunga durata, che la legge affida ai competenti centri per l'impiego, risulta necessario che le Sedi dell'Istituto attivino le più efficaci sinergie con questi ultimi.
Al riguardo, occorre osservare che, in sede di Conferenza Unificata Stato - Regioni, è stato stabilito che mantengono lo stato di disoccupazione i soggetti che percepiscano nell'anno solare un reddito da lavoro non superiore a quello escluso da imposizione sulla base dei parametri fissati dalle vigenti norme fiscali.
Alla luce di quanto sopra, si precisa che, ai fini dell'accesso alle agevolazioni, dovrà ritenersi sufficiente - unitamente alla dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente centro per l'impiego ai sensi di quanto disposto dall'articolo 3 del D.lgs. n. 297/2002 - l'attestazione da parte del centro medesimo della permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione.
In tal senso, peraltro, deve intendersi modificata la previsione contenuta al punto 3 della circolare n. 117 del 30 giugno 2003.
Per quanto riguarda, invece, la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 54, c. 1, lett. c) e d) del decreto legislativo n. 276/2003, potrà considerarsi utile una dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, attestante il possesso dei requisiti di legge. Resta ferma per le Sedi la necessità di coinvolgere i competenti centri per l'impiego.

10. Modalità di compilazione del modello DM10/2.
Per l'assolvimento degli obblighi contributivi riferiti ai soggetti assunti con contratto di inserimento o reinserimento, dovranno essere osservate le seguenti modalità.
I lavoratori in questione devono essere indicati nel quadro **"A"** del modello DM10/2, nella casella **"n. dipendenti occupati"** mentre **non devono essere riportati** nella casella **"lavoratori a tempo determinato".**
Gli stessi, inoltre, **non devono** essere inseriti nel numero complessivo dei soggetti facenti parte della "**forza aziendale"** (codice quadri "B/C del modello DM10/2 "FZ").
Dovranno invece **essere indicati** nei previsti codici statistici "MA00", FE00 e NR00".
Per l'individuazione dei suddetti lavoratori sono stati istituiti nuovi codici tipo contribuzione alfanumerici di 4 caratteri dove:

- il primo carattere è di tipo numerico e si riferisce al codice qualifica: ("1" operaio full time, "2" impiegato full time, "O" operaio part-time, "Y" impiegato part-time ecc.)
- il secondo carattere è alfabetico ed individua la tipologia del lavoratore inserito o reinserito (es. disoccupato di lunga durata, lavoratore con più di 50 anni, ecc,).

Vedi tabella 1:

- il terzo carattere è di tipo numerico ed individua la misura del beneficio spettante. Al riguardo si precisa che i soggetti di cui all'articolo 54, lettera a), non ammessi ai benefici economici, dovranno essere contraddistinti con il carattere "0". Vedi tabella 2;
- il quarto carattere potrà essere "0" ovvero "M" e "P" nei casi previsti.

Tabella 1

codice	Tipologia dei soggetti ammessi ai contratti di inserimento/reinserimento
A	Soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni (no benefici economici)
B	Disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni
C	Lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro
D	Lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni
E	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, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile
F	Persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Tabella 2

Misura del beneficio	Codice
Assente	**0**
25%	**1**
40%	**2**
50%	**3**
100%	**4**

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti esempi:

a) *soggetto disoccupato di lunga durata da 29 e fino a 32 anni, assunto con contratto di reinserimento full-time e con qualifica di operaio, da un datore di lavoro operante al Centro Nord* **(cod. 1B10) dove**:

Codice	Significato
1	Operaio full-time
B	Disoccupato di lunga durata da 29 e fino a 32 anni
1	Beneficio spettante pari al 25% della contribuzione a carico d.l.

b) *lavoratore con più di 50 anni di età assunto con contratto di*

reinserimento part-time e con qualifica di impiegato, da una impresa operante nei territori del Mezzogiorno **(cod. YC40) dove**:

Codice	Significato
Y	Impiegato part-time
C	Lavoratore con più di 50 anni di età
4	Beneficio spettante pari al 100% della contribuzione a carico d.l.

11. Modalità di versamento.

Ai fini del versamento della contribuzione riferita ai soggetti assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i datori di lavoro opereranno come segue:

- nella casella "n. dipendenti" riporteranno il numero dei soggetti interessati con i codici sopra descritti;
- compileranno le caselle "n. giornate" e "retribuzioni" secondo le consuete modalità;
- nella casella "somme a debito" riporteranno l'ammontare complessivo della contribuzione dovuta **al netto** della riduzione contributiva spettante e dell'eventuale esenzione CUAF ex art. 120 della legge n. 388/2000.

I datori di lavoro, ai quali compete l'agevolazione contributiva nella misura del 100% dei contributi a loro carico, sono tenuti, come noto, al versamento della contribuzione fissa settimanale nella misura prevista per le aziende non artigiane.

A tal fine, dovranno essere utilizzati i seguenti nuovi codici dei quadri B/C del modello DM10/2:

- **S125** per i lavoratori soggetti all'INAIL;
- **S126** per i lavoratori non soggetti all'INAIL.

A titolo esemplificativo si forniscono i seguenti esempi:

a) *soggetto disoccupato di lunga durata da 29 e fino a 32 anni, assunto con contratto di reinserimento full-time e con qualifica di operaio, da un datore di lavoro operante al Centro Nord* **(cod. 1B10)**:

Natura del datore di lavoro	azienda industriale fino a 15 dipendenti	
CSC/CA	CSC 1.06.61 CA 1S	
Aliquota complessiva piena	41,57%	
Esenzione CUAF	0,80%	
Quota a carico lavoratore	8,89%	
Riduzione applicabile	25% contribuzione carico d.l. pari a 7,97%	
Aliquota dovuta	32,80%	41,57% - 0,80 = 40,77 – 7,97 = 32,80

Esposizione sul modello DM10/2:

Codice	n. dip.	n. giornate	Retribuzioni	Somme a debito
1B10	1	26	1.100,00	361,00

b) *lavoratore con più di 50 anni di età assunto con contratto di reinserimento part-time e con qualifica di impiegato, da una impresa operante nei territori del Mezzogiorno* **(cod. YC40)**:

Natura del datore di lavoro	impresa industriale con oltre 15 dipendenti	
CSC/CA	CSC 1.06.61 CA 1S	
Aliquota complessiva piena	40,55%	
Esenzione CUAF	0,80%	
Quota a carico lavoratore	9,19%	
Riduzione applicabile	100% contribuzione carico d.l. pari a 30,56%	
Aliquota dovuta	9,19%	40,55% - 0,80 = 39,75 – 30,56 = 9,19

Esposizione sul modello DM10/2:

Codice	n. dip.	n. giornate	Retribuzioni	Somme a debito
YC40	1	26	1.100,00	101,00
S125	1	4		12,00

Alla luce di quanto premesso, per i soggetti assunti con contratto di inserimento o reinserimento **agevolato** non dovrà essere evidenziato, nel quadro "D" del DM10/2, l'esonero Cuaf spettante ex art. 120 della legge n. 388/2000, per il quale si utilizzano i previsti codici **"**R600", "R601", "R602" e "R603".

Questi ultimi, ovviamente, continueranno ad operare **per tutti gli altri lavoratori interessati compresi i soggetti con contratto di inserimento non agevolato.**

La procedura di gestione delle denunce contributive di mod. DM10/2 provvederà direttamente alla rilevazione contabile della riduzione CUAF e del beneficio contributivo spettanti per i lavoratori con contratto di inserimento agevolato.

Le modalità di compilazione sopra esposte dovranno essere osservate da tutti i datori di lavoro compresigli Enti creditizi, le Aziende elettriche e telefoniche ed i Pubblici servizi di trasporto.

Modalità operative CUD 770.

Ai fini della compilazione del riquadro dati Previdenziali e assistenziali Parte C del modello CUD e 770/Semplificato dovranno essere evidenziate i seguenti punti:

Sezione 1

Nel punto 1 Qualifica assicurativa e punto 2 Tempo pieno /tempo parziale andranno indicati i codici qualifica già in uso.

Nel punto 20 "Tipo rapporto" dovranno essere evidenziati i codici di nuova istituzione alfanumerici composti dai codici di cui alla tabella 1 del punto 10 (tipologia dei soggetti ammessi ai contratti di inserimento /reinserimento) e da quelli di cui alla tabella 2 (misura del beneficio - codice).

A titolo esemplificativo si forniscono i seguenti esempi:
a) soggetto disoccupato di lunga durata da 29 e fino a 32 anni, assunto con contratto di reinserimento full-time e con qualifica di operaio, da un datore di lavoro operante al Centro Nord

Codice tipo qualifica	1FD
Codice tipo rapporto	B1

b) lavoratore con più di 50 anni di età assunto con contratto di reinserimento part-time e con qualifica di impiegato, da una impresa operante nei territori del Mezzogiorno

Codice tipo qualifica	2PD
Codice tipo rapporto	C4

INPS, messaggio 19 ottobre 2004, n. 33491

Premessa.
Con messaggio n. 151 del 17.12.2003 sono state fornite precisazioni circa la cumulabilità, in capo al medesimo lavoratore, delle agevolazioni contributive per l'inserimento lavorativo delle persone disabili con altri regimi di aiuto previsti dall'ordinamento.
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'esprimersi favorevolmente su tale possibilità, ha precisato comunque che il cumulo dei benefici contributivi non potrà in ogni caso eccedere il 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro.
Con il presente messaggio, si forniscono le modalità operative per la fruizione dei benefici contributivi nelle più ricorrenti ipotesi di cumulo.
Al riguardo, si fornisce in via preliminare il criterio generale attraverso il quale i datori di lavoro dovranno operare:
§ dapprima applicheranno l'agevolazione contributiva diversa da quella prevista dalla legge n. 68/1999, secondo le consuete modalità;
§ quindi calcoleranno - sulla **base imponibile intera** - anche la fiscalizzazione ex lege n. 68/1999, fino al raggiungimento del predetto tetto massimo del 100% dei contributi complessivamente a loro carico.
1. Adempimenti a cura delle Sedi - Codifica aziende.
Le posizioni contributive, relative ai datori di lavoro che assumono lavoratori disabili destinatari dei benefici ex lege n. 68/1999, continueranno ad essere contraddistinte dal previsto codice di autorizzazione "**2Y".**

Le Sedi provvederanno ad attribuire ai datori di lavoro, aventi titolo per i medesimi soggetti ad eventuale ulteriore agevolazione, il codice di autorizzazione relativo alla riduzione contributiva spettante, ove previsto (es.: "**5N**" per beneficio ex art. 8, c. 9, legge n. 407/1990).

2. Modalità di compilazione del modello DM10/2.

2.1. Lavoratori disabili con fiscalizzazione al 50% ex lege n. 68/1999 e altre forme di agevolazione.

2.1.1. Disabili in CFL con riduzione del 25%.

Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 25%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"56**" e codice quadro "D" **"L172"**).

L'agevolazione del **50%** a carico della Regione, determinata secondo il criterio illustrato in premessa, dovrà essere esposta nel quadro "D" con uno dei codici già previsti con circolare n. 203 del 19.11.2001.

Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione **"D150"** avente il significato di "*operai disabili con agevolazione del 50%*" o **"D250"** per "*impiegati disabili con agevolazione del 50%*". In corrispondenza di tali codici dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".

Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.1.2. Disabili in CFL con riduzione del 40%.

Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 40%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"57**" e codice quadro "D" **"L173"**).

L'agevolazione del **50%** a carico della Regione, determinata secondo il criterio illustrato in premessa, dovrà essere esposta nel quadro "D" con uno dei codici già previsti con circolare n. 203 del 19.11.2001.

Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione **"D150"** avente il significato di "*operai disabili con agevolazione del 50%*" o **"D250"** per "*impiegati disabili con agevolazione del 50%*". In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".

Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.1.3. Disabili in CFL con riduzione del 50%.
Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 50%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"54**" e codice quadro "D" **"L158"**).
L'agevolazione del **50%** a carico della Regione, determinata secondo il criterio illustrato in premessa, dovrà essere esposta nel quadro "D" con uno dei codici già previsti con circolare n. 203 del 19.11.2001.
Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione **"D150"** avente il significato di "*operai disabili con agevolazione del 50%*" o **"D250"** per *"impiegati disabili con agevolazione del 50%*". In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".
Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.
2.1.4. Disabili in CFL con riduzione del 100%.
Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 100%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"53**" e codici previsti per il pagamento della marca).
Il beneficio ex lege n. 68/1999, pari al **50%** della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovrà essere esposto nel quadro "D" con i codici già previsti dalla circ. 203 del 19.11.2001.
Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione "**D450**" avente il significato di "*disabili con agevolazione del 50% sulla marca* ".
In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".
Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.
2.1.5. Disabili con contratto di inserimento.
Il lavoratore disabile con contratto di inserimento per tutto il periodo di vigenza del contratto deve essere indicato, nei quadri "B-C" del modello DM10/2, secondo le modalità indicate nella circolare n. 51 del 16.03.2004.
In relazione inoltre alle ulteriori modalità operative previste nei casi di cumulo, tenendo conto che le agevolazioni previste per i contratti di

inserimento sono quelle già vigenti per i CFL, si rinvia integralmente a quanto illustrato nei paragrafi precedenti, con riferimento alle diverse misure del beneficio.

2.1.6. Disabili con rapporto di apprendistato.

Il lavoratore disabile con rapporto di apprendistato, per tutto il periodo di vigenza del rapporto, deve essere indicato con le consuete modalità (rigo 20 o 21 dei quadri "B-C" e codici previsti per il pagamento della marca settimanale).

Il beneficio ex lege n. 68/1999, pari al **50%** della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovrà essere esposto nel quadro "D" con i codici già previsti dalla circ. 203 del 19.11.2001. Per lo stesso periodo di vigenza del rapporto di apprendistato, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione "**D450**" avente il significato di "*disabili con agevolazione del 50% sulla marca* ".

In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".

Al termine di detto periodo e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.1.7. Disabili con agevolazione ex art. 8, c. 9, legge n. 407/1990.

Il lavoratore disabile, cui compete l'agevolazione ex art. 8, c. 9, della legge n. 407/1990, deve essere indicato secondo le modalità consuete (codice tipo contribuzione "**58**" o "**59**" e codice quadro "D" "**L174**" o "**L175**").

Nell'ipotesi di agevolazione ex art. 8, c. 9, nella misura del 100%, stante l'impianto legislativo, non si realizza l'ipotesi di cumulo.

Nell'ipotesi invece di agevolazione ex art. 8, c. 9, nella misura del 50%, il beneficio ex lege n. 68/1999, pari al **50%** della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovrà essere esposto nel quadro "D" con uno dei codici già previsti con circolare n. 203 del 19.11.2001.

Per lo stesso periodo di spettanza del beneficio, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione **"D150"** avente il significato di "*operai disabili con agevolazione del 50%*" o **"D250"** per "*impiegati disabili con agevolazione del 50%*".

In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".

Al termine delle agevolazioni ex. art. 8, c. 9, e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere

indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.1.8. Disabili con agevolazione ex lege n. 223/1991.

Il lavoratore disabile, cui compete l'agevolazione ex lege n. 223/1991, deve essere indicato con il previsto codice tipo contribuzione "**75**" e secondo le modalità consuete (codice quadro "D" "**L180**" e codice "**S165**" per il pagamento della marca settimanale).

Il beneficio ex lege n. 68/1999, pari al **50%** della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovrà essere esposto nel quadro "D" con i codici già previsti dalla circ. 203 del 19.11.2001.

Per lo stesso periodo di spettanza dell'agevolazione ex lege 223/91, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione "**D450**" avente il significato di "*disabili con agevolazione del 50% sulla marca* ".

In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".

Al termine del rapporto fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.2. Lavoratori disabili con fiscalizzazione al 100% ex lege n. 68/1999 e altre forme di agevolazione.

2.2.1. Disabili in CFL con riduzione del 25%.

Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 25%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"56**" e codice quadro "D" **"L172"**).

L'agevolazione del **75%** a carico della Regione, determinata secondo il criterio illustrato in premessa, dovrà essere esposta nel quadro "D" con uno dei codici già previsti con circolare n. 203 del 19.11.2001.

Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione **"D175"** avente il significato di "*operai disabili con agevolazione del 75%*", o **"D275"** per "*impiegati disabili con agevolazione del 75%*".

In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".

Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.2.2. Disabili in CFL con riduzione del 40%.

Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 40%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato

secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"57**" e codice quadro "D" "**L173**").
L'agevolazione del **60%** a carico della Regione, determinata secondo il criterio illustrato in premessa, dovrà essere esposta nel quadro "D" con uno dei codici già previsti con circolare n. 203 del 19.11.2001.
Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione **"D160"** avente il significato di "*operai disabili con agevolazione del 60%*" o **"D260"** per "*impiegati disabili con agevolazione del 60%*". In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".
Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.2.3. Disabili in CFL con riduzione del 50%.

Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 50%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"54**" e codice quadro "D" **"L158"**).
L'agevolazione del **50%** a carico della Regione, determinata secondo il criterio illustrato in premessa, dovrà essere esposta nel quadro "D" con uno dei codici già previsti con circolare n. 203 del 19.11.2001.
Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione **"D150"** avente il significato di "*operai disabili con agevolazione del 50%*" o **"D250"** per "*impiegati disabili con agevolazione del 50%*". In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".
Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.2.4. Disabili in CFL con riduzione del 100%.

Il lavoratore disabile in CFL con riduzione del 100%, per tutto il periodo di vigenza del contratto di formazione, deve essere indicato secondo le consuete modalità (codice tipo contribuzione **"53**" e codici previsti per il pagamento della marca).
Il beneficio ex lege n. 68/1999, pari al **100%** della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovrà essere esposto nel quadro "D" con i codici già previsti dalla circ. 203 del 19.11.2001.
Per lo stesso periodo di vigenza del CFL, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione

"**D400**" avente il significato di "*disabili con agevolazione del 100% sulla marca*".
In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".
Al termine del CFL e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.2.5. Disabili assunti con contratto di inserimento.

In relazione a tale ipotesi, si rinvia integralmente a quanto illustrato al punto 2.1.5.

2.2.6. Disabili con rapporto di apprendistato.

Il lavoratore disabile con rapporto di apprendistato, per tutto il periodo di vigenza del rapporto, deve essere indicato con le consuete modalità (rigo 20 o 21 dei quadri "B-C" e codici previsti per il pagamento della marca settimanale).
Il beneficio ex lege n. 68/1999, pari al **100%** della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovrà essere esposto nel quadro "D" con i codici già previsti dalla circ. 203 del 19.11.2001.
Per lo stesso periodo di vigenza del rapporto di apprendistato, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-C" con il codice di nuova istituzione "**D400**" avente il significato di "*disabili con agevolazione del 100% sulla marca* ".
In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".
Al termine di detto periodo e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

2.2.7. Disabili con agevolazione ex art. 8, c. 9, legge n. 407/1990.

In relazione a tale ipotesi, si rinvia integralmente a quanto illustrato al punto 2.1.7.

2.2.8. Disabili con agevolazione ex lege n. 223/1991.

Il lavoratore disabile, cui compete l'agevolazione ex lege n. 223/1991, deve essere indicato con il previsto codice tipo contribuzione "**75**" e secondo le modalità consuete (codice quadro "D" "**L180**" e codice "**S165**" per il pagamento della marca settimanale).
Il beneficio ex lege n.68/1999, pari al **100%** della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovrà essere esposto nel quadro "D" con i codici già previsti dalla circ. 203 del 19.11.2001.
Per lo stesso periodo di spettanza dell'agevolazione ex lege n. 223/1991, il medesimo soggetto dovrà essere indicato nei quadri "B-

C" con il codice di nuova istituzione "**D400**" avente il significato di "*disabili con agevolazione del 100% sulla marca* ".
In corrispondenza di tale codice dovranno essere compilate solo le caselle "n. dipendenti" e "retribuzioni".
Al termine del rapporto e fino alla scadenza dei benefici di cui alla legge n. 68/1999, il lavoratore disabile dovrà essere indicato secondo le modalità illustrata nella circolare n. 203 del 19.11.2001.

INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

(*omissis*)

8 - CONTRATTO DI INSERIMENTO (artt. 54-59 bis)
Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di specifiche categorie di lavoratori.
L'art. 58 del D. Lgs n. 276 del 2003 chiarisce che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali – si veda l'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni – ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
Si ricorda che il contratto di inserimento sostituirà, esaurito il regime transitorio previsto dall'art. 14 del D. Lgs. N. 251/2004, e successivamente chiarito con Messaggio n. 31319/2004, il contratto di formazione lavoro.

8-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA
L'assegno per il nucleo familiare spetta con le modalità e i criteri previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

8-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC
Al contratto di inserimento si applica, in quanto compatibile, la disciplina dei contratti a termine secondo quanto disposto dall'art. 58 del D.Lgs. n. 276/2003. Pertanto la tutela previdenziale di maternità, malattia e tbc è riconosciuta a seconda del settore e della qualifica di appartenenza, coerentemente con le norme generali previste per i lavoratori assunti a tempo determinato.

8-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

In caso di licenziamento successivo ad un periodo di lavoro svolto con contratto di inserimento l'indennità di disoccupazione spettante a lavoratore sarà calcolata in base ai periodi di attività lavorativa effettivamente prestata in esecuzione del contratto. Quanto chiarito, in coerenza con le istruzioni dettate con circolare n. 501 A.G.O. del 5/6/1987.

Sono erogabili, quindi, ai lavoratori assunti con contratto di inserimento, fatti salvi i requisiti richiesti, le prestazioni di disoccupazione ordinaria non agricola.

I periodi di effettiva attività lavorativa svolta in esecuzione di tali contratti devono essere considerati equiparati, ai fini della maturazione dei requisiti di assicurazione e contribuzione, a periodi coperti da contribuzione contro la disoccupazione involontaria.

8-4 INDENNITA' DI MOBILITA'

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi da trattamenti di indennità di mobilità, in coerenza con la disciplina prevista per il lavoro a termine alla quale il contratto di inserimento si considera assimilato.

Si ricorda tuttavia che l'indennità di mobilità potrà essere riconosciuta ai lavoratori il cui contratto di inserimento sia successivamente, ed in ogni caso entro l'atto di inizio della procedura di mobilità, stato trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Anche ai lavoratori edili assunti con contratto di inserimento può essere riconosciuto il diritto ai trattamenti speciali di disoccupazione purché gli stessi siano licenziati per una delle motivazioni stabilite dalle varie leggi e purché facciano valere i requisiti contributivi o lavorativi previsti.

8-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

I lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere ammessi al beneficio delle integrazioni salariali (ordinaria e dell'edilizia), in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro (vedi circ. n. 71 del 27.3.1986).

(*omissis*)

INPS, circolare 19 maggio 2006, n. 74

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", 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"), 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, 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 dei 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.
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.
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*".
Di conseguenza, in mancanza della previsione contrattuale di cui alla disposizione sopra riportata, a decorrere dal 15 maggio 2005 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, 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, 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.
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).

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.

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).

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.
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.

INPS, circolare 19 febbraio 2009, n. 22

Premessa
Con la circolare n. 51 del 16 marzo 2004 e la circolare n. 74 del 19 maggio 2006 sono state fornite indicazioni e modalità operative per la fruizione dei benefici contributivi correlati ai contratti di inserimento, disciplinati dagli articoli 54-59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche ed integrazioni.
Come noto, tra i soggetti con i quali è possibile stipulare contratti di inserimento/reinserimento rientrano anche (art. 54, c. 1, lett. e) le donne residenti in aree geografiche con particolari situazioni di occupazione/disoccupazione femminile.
In particolare, la legge prevede l'emanazione di un apposito decreto ministeriale che - individuando le aree geografiche cui la norma fa riferimento - consenta 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).

Sulla G.U. n. 302 del 29 dicembre 2008 è stato quindi pubblicato il decreto ministeriale 13 novembre 2008 (allegato 1), valido per il solo anno 2008.
Con la presente circolare si forniscono le indicazioni per l'applicazione delle agevolazioni contributive connesse alle assunzioni delle donne ex art. 54, c. 1, lett. e).
Per quanto riguarda ogni altro aspetto di carattere normativo ed operativo, si rinvia, peraltro, a quanto illustrato nelle precedenti circolari in materia ([1]).

1. Contenuto del decreto
Il decreto ministeriale 13 novembre 2008 (art. 1) identifica, "per l'anno 2008 in tutte le regioni e province autonome", le aree territoriali nelle quali è possibile assumere donne con contratti di inserimento/reinserimento.
Da ciò, come peraltro indicato dal Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali ([2]), deriva anche l'ammissibilità dei suddetti contratti all'agevolazione contributiva, uniforme e generalizzata, del 25 per cento.
L'art. 2 del citato D.M. individua invece i territori che presentano le caratteristiche di cui al Regolamento (CE) n. 2204/2002 ([3]), all'interno dei quali le donne devono ritenersi soggetti svantaggiati secondo gli orientamenti comunitari.
Si tratta, in particolare, delle Regioni Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Sicilia e Sardegna.
Per i contratti di inserimento stipulati nell'anno 2008 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 già previsti dalla disciplina 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.
Si conferma, altresì, che il riferimento normativo alla residenza della lavoratrice deve essere integrato con quello relativo allo svolgimento dell'attività lavorativa, nel senso che, ai fini della fruizione degli incentivi 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 2) -, il

rispetto delle condizioni illustrate al punto 3 della circolare n. 74 del 19 maggio 2006 ([4]).
Si evidenzia che, rispetto al precedente decreto ministeriale, l'unica differenza riguarda i territori della Regione Calabria.
Il decreto per l'anno 2008, infatti, non comprende detta Regione tra quelle che presentano le caratteristiche di cui al Regolamento (CE) n. 2204/2002.
Di conseguenza, per le assunzioni intervenute nel corso dell'anno 2008 di lavoratrici residenti in Calabria, la misura dell'agevolazione contributiva spettante potrà essere esclusivamente quella generalizzata del 25%, a prescindere dalla tipologia aziendale.
Per le assunzioni, intervenute entro il 31 dicembre 2007, di lavoratrici residenti in Calabria continueranno a trovare applicazione, fino alla scadenza del contratto di inserimento già instaurato, le misure più ampie - previste dal D.M. 31 luglio 2007 - ove spettanti.

2. Modalità operative per le aziende che hanno assunto nel 2008 lavoratrici con contratto di inserimento ex art. 54, c. 1, lettera e) del D.lgs n. 276/2003
Coloro che, a seguito di assunzioni intervenute nel corso dell'anno 2008 di lavoratrici ex art. 54, c. 1, lettera e) del D.lgs n. 276/2003 non avessero finora - nelle more della pubblicazione del decreto ministeriale in trattazione - operato alcuna riduzione contributiva, potranno recuperare l'agevolazione spettante. A tal fine, si atterranno alle modalità che seguono:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da recuperare;
- riporteranno il relativo importo nel quadro "D" del DM10, utilizzando il già previsto codice "L997", avente il significato di "rec. agevol. inserimento".

2.1 Regolarizzazioni per le aziende che hanno assunto nel 2008 lavoratrici residenti nella Regione Calabria
Le aziende che, a seguito di assunzioni nel corso dell'anno 2008 di lavoratrici residenti nella Regione Calabria, abbiano fruito di agevolazioni contributive in misura superiore al 25% 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 DM10/2, utilizzando il codice già in uso “M109”, avente il significato di “rest. agevol. inserimento”.

Nessun dato dovrà essere riportato nei campi “numero dipendenti”, “numero giornate” e “retribuzioni”.
Le sopra descritte operazioni dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo all’emanazione della presente circolare, senza l’aggravio di oneri accessori.

3. Istruzioni contabili
All’atto della ripartizione contabile dei modd. DM 10/2, la procedura imputa l’onere di cui al precedente punto 2. al conto GAW 37/113, istituito con la citata circolare n. 10 del 28.1.2008.
La stessa procedura imputa il recupero delle somme per le agevolazioni di cui al punto 2.1 al conto GAW 24/106, istituito con la circolare n. 74 del 19.5.2006.

INAIL, nota 10 giugno 2005, n. 2923

(*omissis*)

CONTRATTO DI INSERIMENTO
Il contratto di inserimento si configura come "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 ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro" delle categorie di persone di cui all'art. 54, comma 1, del D. lgs. n. 276/2003.
I contratti di inserimento possono essere stipulati da enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti di ricerca pubblici e privati, nonché organizzazioni e associazioni di categoria.
In presenza dei requisiti di legge, si può ricorrere al contratto di inserimento per favorire l'accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extra-comunitari.
Allo stato, ai contratti di inserimento si applicano gli incentivi economici già previsti per i contratti di formazione e lavoro. Possono usufruire dei relativi incentivi economici i datori di lavoro sopra richiamati con l'esclusione dei contratti di lavoro stipulati con soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

Quanto alla categoria delle donne di qualsiasi età, l'applicazione della disciplina sui contratti di inserimento compresi gli incentivi economici è subordinata all'emanazione del decreto ministeriale volto a determinare le aree geografiche con particolari situazioni di occupazione/disoccupazione femminile.
Questi incentivi debbono essere applicati nel rispetto dei limiti e delle condizioni fissati dalla normativa comunitaria, in aggiunta a quelli previsti dal Decreto di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro.
I limiti fissati in sede comunitaria, in particolare, consentono di evitare che gli incentivi economici si traducano in un aiuto di stato privo di specifica autorizzazione della Commissione Europea.
Non è soggetto a tali limiti l'incentivo economico pari al 25% della contribuzione dovuta all'Inail, di cui il datore di lavoro può comunque usufruire, in quanto si tratta di misura di carattere generale compatibile con la normativa comunitaria.
Gli incentivi economici possono essere immediatamente concessi anche ad altre categorie di soggetti svantaggiati (art. 2 del Regolamento CEE n.2204/2002): si rinvia sul punto alle istruzioni impartite con circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 31/2004.
La misura degli incentivi economici, per rinvio disposto dal Decreto, corrisponde a quella prevista per i contratti di formazione e lavoro ed è articolata in base al settore di appartenenza del datore di lavoro ed all'ubicazione territoriale.
Si riporta, per completezza, il dettaglio degli incentivi economici:

DATORE DI LAVORO	Ubicazione Territoriale	Misura AGEVOLAZIONE
Datori di lavoro non aventi natura di impresa	Centro-Nord	25%
	Mezzogiorno	50%
Imprese	Centro-Nord	25%
	Mezzogiorno	100%

Imprese commerciali e turistiche con meno di 15 dipendenti	Centro-Nord	40%
	Mezzogiorno	100%
Imprese artigiane	Ovunque ubicate	100%
Imprese	Zone ad alto tasso di disoccupazione individuate da apposito decreto su base annua	100%

I datori di lavoro sono esentati dall'obbligo di attestare il possesso dei requisiti legali per usufruire degli incentivi economici, ma l'Istituto può effettuare opportune verifiche nel merito. Questi incentivi sono applicati secondo le istruzioni in uso per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, sia per quanto riguarda la misura degli incentivi economici, sia per ciò che attiene alla gestione del rapporto assicurativo. In sede di autoliquidazione, pertanto, i datori di lavoro, nel presentare la dichiarazione delle retribuzioni (Mod. 1031), sono tenuti ad indicare le retribuzioni riferite ai soggetti assunti con contratto di inserimento/reinserimento nei campi relativi ai contratti di formazione e lavoro, utilizzando l'apposito codice.

(*omissis*)

INAIL, circolare 26 giugno 2006, n. 32

1. Premessa

Il Decreto di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro1 ha introdotto il contratto di inserimento che sostituisce, nell'ambito del settore privato, il contratto di formazione e lavoro, pur presentando finalità più propriamente occupazionali che formative.

Le nuove disposizioni hanno rinviato alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale l'individuazione delle modalità di attuazione del contratto di inserimento.

Per consentire ai datori di lavoro di assumere, in via transitoria, mediante tale contratto, è stato stipulato, in data 11 febbraio 2004, un

Accordo interconfederale che detta una disciplina quadro da applicarsi fino al momento in cui i contratti collettivi disciplineranno la materia.
Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto sul punto in via interpretativa, fornendo apposite indicazioni per dare attuazione a tale tipologia contrattuale. Coerentemente con le richiamate indicazioni ministeriali, si procede, pertanto, a tratteggiare di seguito gli aspetti essenziali della disciplina in materia di contratto di inserimento e ad impartire i necessari indirizzi operativi.

2 Definizione di contratto di inserimento
Il citato Decreto definisce il contratto di inserimento come *"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 ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro"* di determinate categorie di persone.

3 Ambito di applicazione della nuova disciplina
3.1 Datori di lavoro
E' previsto che possano 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.

Ne discende che solo i datori di lavoro che rientrano in tali tipologie possono usufruire degli incentivi economici previsti per l'assunzione di lavoratori mediante contratto di inserimento.
In relazione ai particolari incentivi, si richiamano le indicazioni di cui alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 31 del 21 luglio 2004 e da, ultimo, recentemente fornite dall'INPS con circolare n. 74 del 19 maggio 2006.
3.2 Lavoratori
I lavoratori da assumere mediante contratto di inserimento, in base alla normativa vigente, sono da individuare nelle seguenti categorie:

a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
e) donne di qualsiasi età residenti in una 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 della Economia e delle Finanze entro sessanta 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;
f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che, in presenza dei requisiti soggettivi richiesti dal Decreto di attuazione, il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extra-comunitari.

4 Disciplina transitoria riguardante i contratti di formazione e lavoro

Evidenziato che la disciplina previgente in materia di contratto di formazione e lavoro continua ad avere effetto nei confronti delle pubbliche amministrazioni, si rappresenta che il decreto legislativo n. 276/03 ha previsto che le associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale possano gestire, mediante appositi accordi interconfederali, l'attuazione del medesimo Decreto anche in relazione al regime transitorio.

Si fa poi presente che, da ultimo, il Decreto legislativo n. 251/04 ha dettato un apposito regime transitorio per i contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24 ottobre 2003 e fino al 31 ottobre 2004, in base a progetti autorizzati entro il 23 ottobre 2003.

5 Condizioni per l'assunzione con contratto di inserimento

5.1 Progetto individuale di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato rivolto prevalentemente a promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti.

In questo senso, l'espletamento della formazione è subordinato alla finalità di inserire nel mercato del lavoro soggetti socialmente deboli, da attuare attraverso un apposito percorso di integrazione del lavoratore nel ciclo produttivo dell'azienda che richiede l'inserimento.

Condizione essenziale per l'assunzione mediante contratto di inserimento è, pertanto, la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento volto ad adeguare le competenze del lavoratore al contesto lavorativo specifico.
Il progetto individuale di inserimento deve essere concordato fra lavoratore e datore di lavoro preventivamente alla stipula del contratto di lavoro e coerentemente con i contenuti, la forma e le modalità di definizione del progetto di inserimento fissate dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale.
In sede di prima applicazione dei nuovi contratti di inserimento ed in attesa della disciplina collettiva, la materia è stata disciplinata, come sopra riferito, dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.
Tale Accordo, in particolare, ha stabilito che nel progetto individuale di inserimento debbano essere indicati i seguenti "elementi": qualificazione, durata e modalità della formazione, in cui viene distinta una parte teorica comprendente nozioni di prevenzione e di disciplina del rapporto di lavoro ed una di addestramento specifico.

5.2 Progetto individuale di inserimento e sanzioni
Il Decreto correttivo16 ha introdotto rilevanti modifiche in tema di regime sanzionatorio.
In particolare, qualora sussistano "gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento" addebitabili esclusivamente al datore di lavoro e tali da impedire il raggiungimento della finalità prevista dalla norma, consistente nell'inserimento del lavoratore nel mercato del lavoro, il datore di lavoro è tenuto a versare in aggiunta alla contribuzione già versata:

- la quota ulteriore di contribuzione dovuta in relazione all'inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto al termine del periodo di inserimento

nonché

- la maggiorazione del 100%.

Per espressa previsione della norma, la maggiorazione sopra richiamata esclude l'applicazione di ulteriori sanzioni ricollegate all'omessa contribuzione.
5.3 Mantenimento in servizio
Ulteriore condizione richiesta al datore di lavoro per stipulare il contratto di inserimento - oltre alla definizione di un progetto di inserimento - consiste nell'aver mantenuto in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato almeno il sessanta per cento dei

lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.
Ai fini descritti, non si computano i lavoratori che nel predetto periodo si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di restare in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, con franchigia di quattro assunti con contratti di inserimento che non siano stati trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
Rientrano, invece, fra i lavoratori mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro sia stato convertito nel corso del suo svolgimento in rapporto a tempo indeterminato.
Non sussistono limitazioni quando, nei diciotto mesi precedenti l'assunzione del lavoratore, sia scaduto un solo contratto di inserimento.

5.4 Forma del contratto

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione specifica del progetto individuale di inserimento. La definizione di tale progetto, come riferito, deve avvenire con il consenso del lavoratore ed in linea con la contrattazione nazionale, territoriale ed aziendale.
La forma scritta è richiesta per la validità del contratto e quindi, in mancanza, il contratto è nullo con conseguente trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato sin dall'origine.
In base all'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004, inoltre, è necessario che siano indicati:

- durata (nei limiti fissati nel paragrafo indicato di seguito);
- eventuale periodo di prova, previsto in sede di contrattazione collettiva;
- orario di lavoro, stabilito nella stessa sede;
- categoria di inquadramento del lavoratore;
- trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro, fissato dagli accordi collettivi.

5.5 Durata del contratto

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto. Il limite massimo può essere elevato a trentasei mesi, se si tratta di lavoratori affetti da grave handicap.
Sono esclusi dal calcolo del limite massimo i periodi relativi al servizio militare ed a quello civile, nonché i periodi di astensione per maternità (compreso quindi il congedo parentale oltre a quello per maternità).

E' prevista la possibilità di stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro, ma non è ammesso il rinnovo del contratto di inserimento tra le medesime parti, coerentemente con la finalità di tale forma contrattuale volta esclusivamente ad adattare il lavoratore al contesto professionale e cioè, alle esigenze del datore di lavoro.
La proroga è, invece, ammessa ma solo entro il limite massimo di durata indicato.

6 Disciplina del rapporto di lavoro
Ai contratti di inserimento si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista in materia di lavoro a tempo determinato, salvo diversa previsione di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.
Si richiamano, al riguardo, le istruzioni impartite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali circa l'individuazione delle disposizioni in tema di contratto di lavoro a tempo determinato che risultino compatibili con il contratto di inserimento.

7 Incentivi previsti in materia di contratti di inserimento
Incentivi normativi
Nel quadro delle disposizioni volte ad incentivare il ricorso ai contratti di inserimento, è prevista la possibilità di inquadrare, a fini retributivi, il lavoratore fino ad un massimo di due livelli inferiori a quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai dipendenti che presentano una qualificazione corrispondente a quella cui è preordinato il progetto di inserimento.
I lavoratori assunti con contratto di inserimento, inoltre, non rientrano nel calcolo dei limiti dimensionali dell'azienda previsti da leggi e contratti ai fini dell'applicazione di specifici istituti o norme.
E' fatta salva comunque una regolamentazione difforme in sede di autonomia privata collettiva.
Si evidenzia, poi, che, ai sensi dell'articolo 59, comma 1, del D.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, come sostituito dall'art. 1-bis, del D.L. 14 marzo 2005, il sottoinquadramento non trova applicazione per la categoria di lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lettera e), D. lgs. cit., 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.

8 Istruzioni operative

I datori di lavoro sono esentati dall'obbligo di attestare, anche mediante autocertificazione, il possesso dei requisiti di legge per usufruire degli incentivi economici connessi con il contratto di inserimento, ferma restando la facoltà dell'Istituto di effettuare le opportune verifiche al riguardo.

Per l'applicazione di questi incentivi, si richiamano le istruzioni in vigore per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, non solo per quanto riguarda la misura degli incentivi economici, ma anche per la gestione del rapporto assicurativo dei lavoratori che intrattengono un contratto di inserimento.

In sede di auto-liquidazione, pertanto, i datori di lavoro, nel presentare la dichiarazione delle retribuzioni (Mod. 1031), sono tenuti ad indicare le retribuzioni riferite ai soggetti assunti con contratto di inserimento/reinserimento nei campi relativi ai contratti di formazione e lavoro, utilizzando l'apposito codice.

Restano, altresì, confermate le disposizioni relative alla Denuncia Nominativa Assicurati.

9 Prestazioni

Per quanto riguarda le prestazioni, si confermano le istruzioni impartite con la circolare n. 13 del 24 marzo 1988 per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

Pertanto, in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale contratta dal lavoratore assunto con contratto di inserimento, dovranno essere liquidate le prestazioni previste per la generalità dei lavoratori, ossia quelle calcolate sulla retribuzione effettivamente percepita entro i limiti di legge.

Ai minori degli anni diciotto, assunti dalle Pubbliche Amministrazioni con contratto di formazione e lavoro, si applicherà, come per il passato, la norma di cui all'articolo 119 del Testo Unico che prevede che l'indennità di temporanea sia commisurata alla retribuzione effettiva e la rendita per inabilità permanente e ai superstiti ragguagliata alla retribuzione della qualifica iniziale fissata per le persone assicurate, di età superiore agli anni diciotto, non apprendiste, occupate nella medesima lavorazione.

Le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
La prevenzione incendi: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
La prevenzione incendi: il registro dei controlli, 1996
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999

Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 –2002
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part-time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
La disciplina del lavoro extra, 2007 - 2008
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Cianella.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.