




CONTRATTO DI INSERIMENTO

- [Nozione](#)
- [Finalità](#)
- [Ambito soggettivo di applicazione](#)
- [Ambito oggettivo di applicazione](#)
- [Forma](#)
- [Durata](#)
- [Rinnovo](#)
- [Trattamento economico](#)
- [Trattamento normativo](#)
- [Sanzioni](#)
- [Rinvii alla contrattazione](#)
- [Transizione](#)

Legenda

	Contenuto
	Precisazioni
	Riferimenti normativi

CONTRATTO DI INSERIMENTO			
	CONTENUTO	PRECISAZIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
Nozione	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 di alcune categorie di persone.	Il contratto di inserimento sostituisce, per il settore privato, l'istituto del contratto di formazione e lavoro (di seguito c.f.l.), del quale viene prevista l'inapplicabilità al settore privato a partire dall'entrata in vigore del decreto. Elemento centrale del contratto d'inserimento è il progetto individuale di inserimento professionale , attraverso il quale si vuole garantire l'adeguamento delle competenze del lavoratore al contesto lavorativo sulla base delle esigenze soggettive del lavoratore.	L. 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 2; Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 artt. 54-59.
Finalità	Il contratto di inserimento mira ad inserire (o reinserire) il lavoratore nel mercato del lavoro attraverso un progetto che garantisca le finalità formative del rapporto.	Il legislatore vuole valorizzare l'acquisizione di professionalità <i>on the job</i> , nella consapevolezza che l'utilizzo fino ad oggi effettuato del c.f.l. non ne abbia adeguatamente valorizzato il contenuto formativo.	Art. 54, comma 1, art. 55, d.lgs. 276/2003.
Ambito soggettivo di applicazione	I LAVORATORI: 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	Per la Pubblica Amministrazione è ancora possibile stipulare c.f.l. Il contratto di inserimento ha un ambito di applicazione più vasto rispetto a quello previsto nella precedente disciplina del c.f.l. con l. 19 luglio 1994 n. 451. Tra i soggetti che possono assumere con contratto di inserimento sono infatti inclusi anche i gruppi d'impresa: si tratta di una novità, che attribuisce il ruolo giuridico di datore di	Art. 2, L. 30/2003; art. 54 co. 1 e 2, art. 86, co. 9, d.lgs 276/2003; art. 16, Legge 19 luglio 1994, n. 451; art. 17, legge 196/1997.

	<p>non abbiano lavorato per almeno due anni;</p> <p>e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile 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;</p> <p>f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.</p> <p>I DATORI DI LAVORO:</p> <p>a) Gli enti pubblici economici, le imprese e loro consorzi;</p> <p>b) i gruppi di imprese;</p> <p>c) le associazioni professionali, socio-culturali, sportive;</p> <p>d) le fondazioni;</p> <p>e) gli enti di ricerca, pubblici e privati;</p> <p>f) le organizzazioni e le associazioni di categoria.</p>	<p>lavoro direttamente al gruppo d'impresa e non necessariamente alla singola impresa facente parte di un gruppo.</p>	
<p>Ambito oggettivo di applicazione</p>	<p>Il lavoratore potrà essere impiegato in qualsiasi attività lavorativa.</p>	<p>Il datore i lavoro per poter assumere soggetti con contratto di inserimento dovrà aver tenuto in servizio almeno</p>	<p>Art. 54, comma 3, d.lgs</p>

		il 60% dei lavoratori con contratto di inserimento che sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti all'assunzione stessa. La disposizione è analoga a quella prevista in materia di c.f.l., che tuttavia faceva riferimento ai contratti scaduti negli ultimi 24 mesi. Tale disposizione non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.	
Forma	La forma scritta è prevista per la validità del contratto.	Condizione essenziale per la validità del contratto è la definizione, con il consenso del lavoratore, del progetto individuale di inserimento , quale documento allegato e necessario al contratto di inserimento. Il progetto individuale di inserimento è finalizzato ad individuare le necessità del soggetto al fine di operarne un adeguato inserimento nel contesto lavorativo, la presenza della formazione è pertanto del tutto eventuale all'interno del progetto. Il progetto individuale potrà essere finanziato anche facendo ricorso ai fondi interprofessionali per la formazione continua di cui alla legge 388/2000.	Art. 56, d.lgs 276/2003; Circolare INPS n. 51 del 16/03/2004.
Durata	Non inferiore a nove mesi o superiore ai diciotto mesi . In caso di assunzione di lavoratori riconosciuti affetti da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi .	Nel computo della durata del contratto non si tiene conto degli eventuali periodi di sospensione quali: i periodi dedicati al servizio militare o civile o i periodi di maternità.	Art. 57 d.lgs. 276/2003.
Rinnovo	Il contratto di inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti.		Art. 57, co. 3, d.lgs. 276/2003.
Trattamento economico	La categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla	In assenza di una normativa riguardante gli incentivi economici all'occupazione è previsto che continuino ad applicarsi	Art. 59, d.lgs. 276/2003.

	<p>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.</p>	<p>i benefici previsti per il c.f.l. per tutti i lavoratori con i quali è possibile stipulare il contratto di inserimento, esclusi però i giovani tra i 18 ed i 29 anni.</p>	
Trattamento normativo	<p>Si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 che disciplina il contratto a tempo determinato. Il contratto di inserimento è pertanto equiparato al contratto a termine dal quale tuttavia si differenzia per le diverse finalità e per la presenza di un piano di inserimento lavorativo che le assicura e dimostra.</p>	<p>Il rimando al d.lgs. n. 368/2001 fa, comunque, salve le diverse previsioni eventualmente inserite nei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, nonché da contratti aziendali stipulati dalle r.s.a o dalle r.s.u.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 58, d.lgs. 276/2003; d.lgs 368/2001.</p>
Sanzioni	<p>In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la quota dei contributi versati e quelli dovuti maggiorati del 100 per cento.</p> <p>In caso di vizio nella forma del contratto si ha nullità dello stesso e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.</p>		<p>Art. 55, comma 5, art. 56, d.lgs. 276/2003.</p>
Rinvii alla contrattazione	<p>Alla contrattazione collettiva, nazionale, territoriale, aziendale anche all'interno degli enti bilaterali, è demandata la competenza per la regolamentazione delle modalità di definizione del progetto individuale</p>	<p>Nelle more della contrattazione collettiva di settore, l'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 ha disciplinato la materia del contratto di inserimento.</p> <p>L'Accordo interconfederale ha previsto in modo specifico il contenuto del progetto individuale di</p>	<p>Art. 55, art. 58, comma 2, art. 59, comma 2, d.lgs. 276/2003.</p>

	<p>di inserimento.</p> <p>Alla stessa contrattazione collettiva, e secondo lo stesso procedimento di cui sopra, è demandato il compito di definire e sperimentare orientamenti, linee guida e codici di comportamento diretti a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.</p> <p>È altresì attribuita alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare la disciplina del rapporto di lavoro. In caso di mancato esercizio della predetta facoltà, si applicano, per quanto compatibili le disposizioni del D.lgs. 368/2001.</p> <p>La contrattazione collettiva potrà stabilire le percentuali massime di lavoratori assunti con contratti di inserimento.</p>	<p>inserimento: qualifica da conseguire, durata e modalità della formazione che dovrà avere durata minima di 16 ore e che dovrà prevedere nozioni di prevenzione antinfortunistica ed essere accompagnata da fasi di addestramento.</p> <p>L'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 chiarisce che il contratto di inserimento potrà essere stipulato sia tempo pieno che parziale, nel rispetto delle finalità di inserimento tipiche della tipologia contrattuale.</p> <p>L'orario di lavoro è inoltre rimesso espressamente alla regolamentazione da parte dei contratti collettivi applicati.</p> <p>Inoltre l'utilizzo di questa nuova tipologia contrattuale e il conseguente possibile sotto-inquadramento non potrà comportare l'esclusione del lavoratore inserito con contratto di inserimento da eventuali servizi aziendali o da indennità corrisposte all'ordinario personale dipendente.</p>	
<p>Transizione</p>	<p>È da ritenere in virtù del principio secondo cui l'atto giuridico è regolato dalla legge in vigore al momento in cui viene posto in essere, che sia possibile, anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, stipulare c.f.l. sulla base di progetti già approvati ma solo limitatamente eseguiti.</p> <p>In base all'Accordo interconfederale le parti sociali hanno proposto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di ritenere legittima la stipulazione di c.f.l. sulla base di programmi approvati prima del 24 ottobre o presentati fino a quella data anche se successivamente approvati.</p>	<p>Art. 86, comma 13, d.lgs. n. 276/2003.</p>	