

Corso Teorico – Pratico di Paghe e Contributi

A cura di Rag. Macrì Patrizia

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

PREMESSA

Iniziamo, con la lezione odierna, la trattazione dei c.d. “*rapporti di lavoro special*”.

La specialità del rapporto di lavoro può essere determinata:

- dalla finalità del contratto di lavoro che può essere:
 - formativa, come nel caso dell'*apprendistato*;
 - occupazionale, come nel caso del *contratto di inserimento o reinserimento*, dei contratti stipulati in base alla *legge 407/90*, delle assunzioni di *lavoratori in mobilità* o in *cassa integrazione guadagni*, ecc.;
- dal luogo di lavoro, come nel caso del *lavoro a domicilio* o del *lavoro domestico*;
- dalla natura del datore di lavoro, come nel caso del *pubblico impiego* o dei *lavoratori agricoli*;
- dalla destinazione della prestazione di lavoro, come nel caso del *personale addetto alla navigazione* o la *gente dell'aria*;
- dall'oggetto della prestazione, come nel caso del *lavoro sportivo* e del *lavoro nello spettacolo*;
- dalla durata del contratto, come nel caso del *lavoro a tempo determinato*;

- dalla durata dell'orario di lavoro, come nel caso del *lavoro part time*, che può essere verticale (riduzione dell'orario riferito a tutti i giorni della settimana), orizzontale (riduzione delle giornate lavorative riferite alla settimana) o misto.
- dalla flessibilità del contratto di lavoro, come nel caso del *lavoro a chiamata* e del *lavoro ripartito*.
- dall'atipicità del contratto, come nel caso della *parasubordinazione* (*co.co.pro. ecc.*)

Il primo rapporto di lavoro speciale che ci accingiamo ad esaminare è **il contratto di inserimento**.

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è stato introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003 al Titolo VI, Capo II artt. dal 54 al 59; successivamente la circolare n. 31 del 21 luglio 2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito le istruzioni operative a seguito del recepimento dell'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004. Il contratto di inserimento sostituisce di fatto il contratto di formazione e lavoro che, nel settore privato, è stato definitivamente soppresso con l'entrata in vigore del Decreto. Tuttavia, rispetto al contratto di formazione e lavoro, il contratto di inserimento è un nuovo contratto che perde la funzione formativa che era stata propria del c.f.l. e che viene ora lasciata esclusivamente al contratto di apprendistato. Il contratto di inserimento è volto, invece, a garantire la collocazione (o ricollocazione nel caso del contratto di reinserimento) nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti considerati socialmente deboli e individuati tassativamente dal Legislatore.

DESTINATARI

In base alla previsione normativa, possono essere assunti con contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Tali limiti sono da intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni;
- disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni di età. Vengono definiti disoccupati di lunga durata quei soggetti che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, sono alla ricerca di un nuovo lavoro da più di 12 mesi¹. Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultano disoccupati a seguito di dimissioni;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto Ministeriale, sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico²;

N.B. In presenza dei requisiti soggettivi il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'ingresso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

¹ D.Lgs. 297/2002 art. 1 c. 1

² Legge 5 febbraio 1992 n. 104

I DATORI DI LAVORO

Il contratto di inserimento può essere utilizzato per tutte le attività e per tutti i settori con esclusione della Pubblica Amministrazione per la quale restano in vigore i contratti di formazione e lavoro. I datori di lavoro che possono stipulare i contratti di inserimento sono:

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

Dall'elenco appena fornito possiamo notare che l'ambito di applicazione del contratto di inserimento risulta più ampio rispetto a quello precedentemente previsto per i contratti di formazione e lavoro, in quanto rientrano tra i possibili datori di lavoro anche i **gruppi d'impresa**, ai quali viene pertanto attribuito il ruolo giuridico di datore di lavoro in quanto tali e non necessariamente alla singola impresa facente parte di un gruppo.

N.B. Nel caso di contratto di inserimento stipulato da consorzi o da gruppi di imprese 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 potrà però "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo.

LIMITI ALL'UTILIZZO DEL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il datore di lavoro che intende assumere un lavoratore con contratto di inserimento deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

N.B. Nel caso in cui il datore di lavoro sia un consorzio o un gruppo d'impresa il limite percentuale previsto dall'art. 54 comma 3 sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro.

Restano esclusi ai fini del calcolo di questa percentuale i contratti di inserimento:

- risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova;
- risolti dal datore di lavoro per giusta causa;
- risolti dal lavoratore per dimissioni;
- non trasformati a causa del rifiuto del lavoratore;
- non trasformati a tempo indeterminato nel numero massimo di quattro.

ESEMPIO

Nel caso in cui nei 18 mesi precedenti siano scaduti 5 contratti di inserimento e 4 non sono stati trasformati, di questi 4 non si deve tenere conto. Sarà quindi sufficiente confermare un solo contratto per poter ancora avere la possibilità di stipulare nuovi contratti di inserimento.

N.B. Dal momento che il contratto di inserimento è un contratto diverso dal contratto di formazione e lavoro, è bene sottolineare 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 c'è alcuna limitazione, invece, nel caso in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia scaduto un solo contratto di inserimento. Non esistono nemmeno limitazioni riferite al numero di assunzioni con contratto di inserimento a cui un datore di lavoro può ricorrere; una tale limitazione può però essere prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale.

N.B. Vengono considerati mantenuti in servizio quei lavoratori il cui contratto di inserimento sia stato trasformato in contratto a tempo indeterminato prima della scadenza del termine stesso.

LA FORMA

Il contratto di inserimento deve essere redatto in forma scritta e deve essere corredato dal **progetto individuale di inserimento**. Nel caso in cui manchi la forma scritta, o il progetto individuale di inserimento, il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Gli elementi essenziali del contratto di inserimento sono:

- la durata;
- il livello di inquadramento;
- il progetto individuale di inserimento;
- l'eventuale periodo di prova;
- l'orario di lavoro;
- il trattamento in caso di malattia e infortunio

N.B. In riferimento all'orario di lavoro si precisa che il contratto di inserimento può essere stipulato anche in forma part-time purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi il progetto individuale.

IL PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

Come detto, uno degli elementi essenziali del contratto di lavoro è la presenza del progetto individuale di inserimento, che deve essere stipulato con il consenso del lavoratore secondo le direttive della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale oppure all'interno di enti bilaterali. La già citata circolare n. 31 del 21/07/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali detta le linee guida per la redazione di questo progetto. E' bene ricordare che il progetto è **parte integrante e sostanziale** dello stesso contratto di inserimento; per questo motivo è obbligatoria la forma scritta. In mancanza, come già previsto per il contratto di inserimento, si ha la nullità del contratto stesso, con la trasformazione automatica in un contratto a tempo indeterminato. Gli elementi che devono essere presenti nel progetto (che sono stati fissati in via transitoria dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004 fino alla completa definizione da parte dei c.c.n.l.³) sono:

- la qualificazione che il lavoratore consegnerà al termine del periodo di inserimento previsto dal contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

Il progetto individuale di inserimento, infatti, deve prevedere una **formazione teorica** non inferiore a 16 ore. Tale formazione riguarda l'apprendimento di nozioni di:

³ Alcuni contratti collettivi nazionali, ancora oggi, non hanno disciplinato autonomamente il contratto di inserimento (esempio: artigiani metalmeccanici)

- prevenzione antincendio (nella fase iniziale del rapporto di lavoro);
- disciplina del rapporto di lavoro;
- organizzazione aziendale.

Inoltre, la formazione teorica, deve poi essere affiancata da successive fasi di addestramento specifico. I soggetti che sono abilitati a fornire questa formazione ai lavoratori sono:

- l'imprenditore;
- i suoi preposti qualificati;
- un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

La normativa prevede, infine, che gli esiti di questa formazione vengano riportati sul c.d. **libretto formativo**.

N.B. Nel caso in cui si verificano gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento imputabili esclusivamente al datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione del contratto stesso, il datore di lavoro sarà tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine del periodo di inserimento, maggiorata del 100%. In questo caso, però, il contratto non si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

LA DURATA

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a **tempo determinato**. L'art. 57 del D.Lgs. 276/2003 stabilisce la sua durata che non può essere inferiore a 9 mesi e superiore a 18 mesi. La durata è elevata a 36 mesi nel caso in cui il

lavoratore assunto sia portatore di handicap psico-fisico. Fermi restanti i suddetti limiti la durata del contratto di inserimento dipende da quanto previsto nel piano individuale di inserimento, in quanto deve essere idonea a garantirne la piena attuazione e l'adattamento delle competenze professionali, al fine di realizzare la funzione di inserimento propria di questo contratto. Di conseguenza, il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte e non è necessario allegare alcuna specifica motivazione a patto che la proroga sia coerente con il progetto individuale di inserimento⁴. Tuttavia la durata massima del contratto prorogato non può eccedere i limiti legali di 18 o 36 mesi. Le uniche eccezioni che prevedono il superamento di tali limiti legali sono date dalla sospensione del rapporto di lavoro per lo svolgimento del servizio militare o civile⁵ o per maternità, nel qual caso il rapporto di lavoro proseguirà per tutti i mesi in cui è stato sospeso. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti ma è prevista la possibilità di stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro.

N.B. Nel caso in cui 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 D.Lgs. n. 368/2001.

⁴ Se alla scadenza del termine fissato il progetto di inserimento è stato realizzato, la proroga non può essere considerata coerente.

⁵ Oggi non più obbligatorio

LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al contratto di inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001). L'accordo interconfederale ha poi previsto 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.). 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.

BENEFICI ECONOMICI E NORMATIVI

Al fine di incentivare l'utilizzo di questo tipo di contratto che, come abbiamo già avuto modo di dire, mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone considerate da un certo punto di vista svantaggiate, il D.Lgs. 276/2003 prevede una serie di agevolazioni retributive, normative e contributive per i datori di lavoro che assumono con contratto di inserimento. Dal punto di vista retributivo il datore di lavoro, durante il periodo di inserimento, può "sotto – inquadrare" il dipendente, cioè può attribuirgli una categoria di inquadramento

inferiore, per non più di due livelli, rispetto ad un lavoratore già qualificato a parità di mansioni svolte.

N.B. Il sottoinquadramento non può essere applicato nel caso di assunzione di donne residenti in particolari aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% a quello maschile oppure quello di disoccupazione superi il 10% a meno che ciò non sia previsto dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale⁶.

Dal punto di vista normativo l'agevolazione prevista riguarda il fatto che il personale assunto con contratto di inserimento non rientra nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

Per quanto riguarda le agevolazioni contributive, in assenza di una normativa riguardante gli incentivi economici all'occupazione, è previsto che continuino ad applicarsi i benefici previsti per i contratti di formazione e lavoro nel rispetto del Regolamento CE n. 2204/2002.

N.B. Da tale benefici risultano però esclusi i contratti stipulati con i soggetti di cui alla lettera a) dell'art. 54 comma 1 del D.Lgs. 276/2003, ossia i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Le agevolazioni contributive, che trovano applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di **inserimento o reinserimento**, sono, invece, immediatamente concesse ai:

⁶ Modifica introdotta dalla L. 80/2005

- disoccupati di lunga durata da 29 anni fino a 32 anni di età;
- soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- soggetti che non hanno lavorato nell'ultimo biennio e che intendono riprendere l'attività lavorativa;
- persone con grave handicap fisico ovvero psichico;
- donne residenti in località ad alto tasso di disoccupazione femminile⁷

N.B. 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:

⁷ Messaggio Inps n. 34105 del 11.10.2005

Tabella 1

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale	Misura dell'agevolazione
Datori di lavoro non aventi natura di impresa	Centro - Nord	25% contribuzione a carico datore di lavoro
	Mezzogiorno	50% contribuzione a carico datore di lavoro
Imprese	Centro - Nord	25% contribuzione a carico datore di lavoro
	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 datore di lavoro
	Mezzogiorno	contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti
Imprese artigiane	Ovunque ubicate	contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti

MODALITA' OPERATIVE PER USUFRUIRE DELLE AGEVOLAZIONI

Per poter accedere alle agevolazioni contributive è necessaria la verifica preventiva dei requisiti soggettivi. In particolare, in riferimento allo *stato di disoccupazione di lunga durata* è bene ricordare che la legge ne affida l'attestazione ai competenti centri per l'impiego, di conseguenza, per poter accedere alle agevolazioni sarà necessaria la dichiarazione di responsabilità prodotta dal lavoratore al competente centro per l'impiego unitamente all'attestazione da parte del centro medesimo della permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione. Per quanto riguarda, invece, la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 54, c. 1, lett.

c) e d) del decreto legislativo n. 276/2003⁸, potrà considerarsi utile una dichiarazione di responsabilità da parte del lavoratore, attestante il possesso dei requisiti di legge. L'agevolazione contributiva viene, poi, determinata mediante l'esposizione di alcuni specifici dati nel modello DM10 che permettono al datore di lavoro di applicare la percentuale contributiva dovuta in misura ridotta, così come evidenziato nella tabella 1.

MODALITA' 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 appositi 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.)

⁸ c) lavoratori con più di 50 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 2 anni

- 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 2:
- 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 3;
- il quarto carattere potrà essere "0" ovvero "M" e "P" nei casi previsti.

Tabella 2

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 3

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

ESEMPIO

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.

MODALITA' 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. I datori di lavoro, ai quali compete l’agevolazione contributiva nella misura del 100% dei contributi a loro carico, sono tenuti al versamento della contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti (10% dal 01 gennaio 2007).

ESEMPIO

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	40,07%	
Quota a carico lavoratore	9,19%	
Riduzione applicabile	25% contribuzione carico d.l. (40,07 - 9,19) pari a 7,72%	
Aliquota dovuta	32,35%	40,07% - 7,72 = 32,35

Esposizione sul modello DM10/2

Codice	n. dip.	n. giornate	Retribuzioni	Somme a debito
1B10	1	26	1.100,00	356,00

- 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	41,27%	
Quota a carico lavoratore	9,49%	
Riduzione applicabile	100% contribuzione carico d.l. (41,27 – 9,49) pari a 31,78%	
Aliquota dovuta Contribuzione apprendisti a carico datore di lavoro	9,49% 10 %	Contribuzione totale dovuta $41,27 - 31,78 = 9,49$ $10 + 9,49 = 19,49 \%$

Esposizione sul modello DM10/2:

Codice	n. dip.	n. giornate	Retribuzioni	Somme a debito
YC40	1	26	1.100,00	214,00

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

FAC SIMILE

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Li, Roma 26 Maggio 2010

Tra il datore di lavoro _____ C.f. o Partita Iva
_____ sito in _____ Via _____ n.
_____ - tel. _____ e-mail _____

e il/la Sig./ra (indicare il/la lavoratore/trice) C.f. _____
nato/a a _____ (PR) il _____ e residente a
_____ (PR) in Via _____ n. _____ di
seguito indicato come il lavoratore viene definito il seguente progetto di
inserimento/reinserimento⁹ lavorativo avente la finalità di garantire
l'adeguamento delle competenze professionali del/la lavoratore/trice al contesto
lavorativo, valorizzandone le professionalità acquisite.

- Durata¹⁰: _____
- Periodo di prova¹¹: _____
- CCNL applicato: _____
- Orario di lavoro a tempo pieno/a tempo parziale¹²: _____
- Livello di inquadramento iniziale¹³: _____

⁹ Cancellare la parte che non interessa

¹⁰ da 9 a 18 mesi, 36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico. Si ricorda che al termine del contratto, nel computo del limite massimo di durata di tiene conto, ai sensi dell'art. 57, comma 2, del D.Lgs. 276/2003, degli eventuali periodi di astensione per maternità e delle altre ipotesi, eventualmente previste dal CCNL applicato.

¹¹ Così come previsto dal CCNL applicato per il livello di ingresso attribuito al lavoratore.

¹² Nel rispetto della previsione del CCNL.

- Livello finale di inquadramento: _____
- Mansioni da svolgere alla fine del progetto di inserimento:

- Luogo di svolgimento della prestazione: _____

CONTENUTO DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

Ai sensi dell'art. 55 del D.Lgs. N. 276/03 e dei punti 4 e 7 dell'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, al fine di garantire l'adeguamento delle sue competenze professionali al contesto lavorativo, Lei seguirà un percorso di inserimento. Il periodo iniziale di lavoro sarà utilizzato per impartire la formazione teorica antinfortunistica non inferiore a 16 ore, seguita dalla formazione sulla disciplina del rapporto di lavoro e sulla struttura organizzativa dell'azienda.

E' inoltre prevista una ulteriore formazione per impartire nozioni teoriche e pratiche necessarie allo svolgimento delle mansioni sui seguenti temi:

La formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore/trice.

¹³ 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.

A tale fase seguirà un periodo di addestramento specifico on the job, con esperienza diretta delle attività inerenti alla qualifica al cui conseguimento è finalizzato il presente progetto. La formazione e l'addestramento sono realizzati sotto la guida di _____ che ne seguirà l'inserimento in azienda e che curerà la registrazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la formazione teorica.

Il datore di lavoro in attuazione del disposto dell'A.I. dell'11/02/2004 si impegna ad offrire:

- un trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro disciplinato come segue:

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattie o infortunio non sul lavoro il/la lavoratore/trice non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo non inferiore a 70 giorni¹⁴.

- L'accesso a tutti i servizi aziendali ovvero le relative indennità sostitutive spettanti al personale con rapporto di lavoro subordinato.
- Tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione svolta, previste dal contratto collettivo applicato.

Il datore di lavoro si impegna altresì nell'ipotesi di trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato a considerare nell'anzianità di servizio il periodo prestato con contratto di inserimento ad eccezione degli effetti riguardanti gli scatti di anzianità od altri istituti assimilabili ovvero della

¹⁴ Per quel che concerne il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro e la conservazione del posto, occorre far riferimento alla disciplina fissata negli accordi sui contratti di formazione e lavoro o, in difetto, agli accordi collettivi aziendali.

mobilità professionale con progressione automatica in funzione dell'anzianità di servizio. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti ed eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata, ai sensi dell'art. 57 comma 3 del D.Lgs n. 276/2003. Il presente progetto è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. N. 276/2003 e dall'accordo interconfederale dell' 11-02-2004 e non sostituisce la lettera di assunzione che sarà comunque consegnata al lavoratore/trice nei termini previsti dalla vigente legislazione.

Il datore di lavoro

Il lavoratore

Formazione teorica ricevuta

Prevenzione antinfortunistica

Tot. Ore _____

Disciplina del lavoro

Tot. Ore _____

Organizzazione del lavoro

Tot. Ore _____

Addestramento specifico svolto

Presso il reparto/ufficio _____

Attività di

Dal ___/___/___ Al ___/___/___

Firma del responsabile della formazione

Firma del lavoratore

Presso il reparto/ufficio _____



Dal ___/___/___ Al ___/___/___

Firma del responsabile della formazione

Firma del lavoratore

Rag. Macri Patrizia

consulentetributario@alice.it

25 Maggio 2010