

# CONTRATTI DI INSERIMENTO: MODALITÀ OPERATIVE PER LA FRUIZIONE DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI (inps – circ. 16.3.2004 n.51)

Di seguito pubblichiamo la circolare di cui al titolo, con la quale l'INPS fornisce le modalità operative per la fruizione dei benefici contributivi previsti per i soggetti assunti con contratto di inserimento, di cui al D. Lgs. n. 276/2003 (1)

(1) Cfr APIAPPUNTI n. 2/Febrero 2003, sul quale è stato pubblicato il commento della Legge 14.2.2003 n. 30; APIAPPUNTI n. 6/Giugno 2003, sul quale è stato pubblicato il testo ed un ampio commento dello schema di Decreto Legislativo approvato il 6.6.2003 dal Consiglio dei Ministri e APIFLASH N.16 DEL 20.10.2003 sul quale è stato pubblicato il testo del d. Lgs. 10.9.2003 n. 276. Un ampio commento del D.Lgs. è pubblicato sul sito di APINDUSTRIA [www.apindustria.bs.it](http://www.apindustria.bs.it).

---

**INPS - Direzione Centrale delle Entrate Contributive**

**Circolare 16 Marzo 2004 n. 51**

**OGGETTO: Articoli 54-59 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Contratto di inserimento.**

## **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” (1), 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 (2).

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).

### **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 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 (4).

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 (5).

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 (6), inoltre, in caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento il datore di lavoro è 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 (7) 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 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 (8).

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 è rinnovabile tra le stesse parti e che eventuali proroghe del contratto sono ammesse esclusivamente fino al raggiungimento del limite massimo di durata sopra descritto (9).

#### **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 (10).

## **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 è 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 (11).

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 del 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 (12), 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 (13).

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:

<b>Natura del datore di lavoro</b>	<b>Ubicazione territoriale (14)</b>	<b>Misura dell'agevolazione</b>
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 (15), 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 (16).

Alla luce di quanto sopra, si precisa che, ai fini dell'accesso alle agevolazioni, dovrà ritenersi sufficiente - unitamente alla dichiarazione di responsabilità (17) 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**

<b>Codice</b>	<b>Tipologia dei soggetti ammessi ai contratti di inserimento/reinserimento</b>
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**

<b>Misura del beneficio</b>	<b>Codice</b>
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:

<b>Codice</b>	<b>Significato</b>
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 CUAUF 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 CUAUF	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	Azienda industriale con oltre 15 dipendenti
CSC/CA	CSC 1.06.61 CA 1S
Aliquota complessiva piena	40,55%
Esenzione CUAUF	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 CUAFF 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 compresi gli 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

Il Direttore Generale  
Crecco

- (1) Il decreto citato è stato pubblicato in G.U. - Serie Generale - n. 235 del 9 ottobre 2003, supplemento ordinario n. 159 ed è entrato in vigore il 24 ottobre 2003.
- (2) Ciò in base a quanto stabilito all'art. 1, c. 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, c. 1 del decreto legislativo n. 297/2002.
- (3) Il decreto citato è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 43 del 22 febbraio 2000.
- (4) Art. 55, c. 1, del D. Lgs. n. 276/2003.
- (5) Art. 55, c.2, del D. Lgs. n. 276/2003.
- (6) Art. 55, c. 5, D. Lgs. n. 276/2003.
- (7) Art. 54, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 276/2003.
- (8) Art. 56, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 276/2003.
- (9) Art. 57 del D. Lgs. n. 276/2003.
- (10) Art. 58 del D. Lgs. n. 276/2003.
- (11) A titolo di esempio, la disposizione ha rilevanza ai fini della determinazione del requisito occupazionale per:
  - contributo in misura ridotta per Cig ordinaria (1,90%) dovuto dalle aziende industriali fino a 50 dipendenti (art. 12 della legge, n. 164/1975);

- contributo Cigs (art. 1, c. 1, della legge n. 223/1991);
- contributo di mobilità (art. 16 della legge n. 223/1991);
- contributo aggiuntivo per lavoro straordinario (art. 2 della legge n. 549/1995);
- determinazione della quota di riserva per lavoratori disabili (art. 3 della legge n. 68/1999).

(12) Art. 54, c. 5, del D. Lgs. n. 276/2003.

(13) Si vedano, al riguardo, la circolare n. 215 del 14 agosto 1991 e la circolare n. 148 del 5 luglio 1993.

(14) La normativa in materia di CFL fa riferimento all'art. 1 del Testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno (D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218), ai sensi del quale sono territori del Mezzogiorno le Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna, le province di Latina e Frosinone, i comuni della provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale, i comuni compresi nella zona del comprensorio di bonifica del fiume Tronto, i comuni della provincia di Roma compresi nella zona della bonifica di Latina, l'Isola d'Elba e gli interi territori dei comuni di Isola del Giglio e di Capraia Isola.

Si intende quindi per Centro - Nord ogni area geografica non ricompresa nell'elencazione legislativa sopra riportata.

La disciplina in materia di CFL prevede anche (art. 8, c. 2, della legge n. 407/1990) che la quota dei contributi previdenziali ed assistenziali sia dovuta in misura fissa pari a quella prevista per gli apprendisti nel caso di CFL stipulati da imprese operanti in circoscrizioni - individuate annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale - che presentano un rapporto tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale (con il D.M. 14/01/2003 sono state concesse le agevolazioni per i lavoratori assunti nell'anno 2002).

(15) Accordo sancito dalla Conferenza Unificata nella seduta del 10 dicembre 2003.

(16) Il limite, per l'anno 2003, è stato di €. 7500 per i redditi da lavoro dipendente o fiscalmente assimilati e di €. 4500 per i redditi da impresa o derivanti dall'esercizio di professione.

Nel caso di concorso di diverse tipologie lavorative, si prevede che il cumulo di redditi non possa superare l'importo di €. 7500, purché ogni tipologia rimanga entro il proprio limite massimo.

(17) Art. 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

## **Allegato 1**

### **DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 (GU n. 235 del 9-10-2003- S. O. n. 159)**

Stralcio

Titolo VI -APPRENDISTATO E CONTRATTO DI INSERIMENTO.

Capo II -Contratto di inserimento.

Art. 54 - Definizione e campo di applicazione.

1. Il contratto di inserimento é 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;
- 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 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.

Art. 55 - Progetto individuale di inserimento.

1. Condizione per l'assunzione con contratto di inserimento 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.

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 il datore di lavoro é tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100 per cento.

Art. 56 - Forma.

1. Il contratto di inserimento é 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 é nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

#### Art. 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 é rinnovabile tra le stesse parti. Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata indicato al comma 1.

#### Art. 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.

#### Art. 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 é preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

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).