

Il contratto di inserimento lavorativo

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

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

APPLICAZIONE

Lavoratori:

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

Datori di lavoro:

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

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

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

Settori:

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

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



DURATA

Il contratto di inserimento va da **9 a 18 mesi**, (fino a **36 mesi** per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non vanno conteggiati ai fini della durata i periodi relativi al servizio

civile o militare e l'assenza per maternità. Non può essere **rinnovato** tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali **proroghe** devono comunque aversi nei limiti stabiliti (18 o 36 mesi).



CARATTERISTICHE

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

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

Trattamento economico e normativo

Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di [lavoro subordinato](#) a [tempo determinato](#). L'inquadramento del lavoratore assunto non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello previsto dal contratto nazionale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione.

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



ATTUAZIONE

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

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

In attesa che la contrattazione collettiva provveda a [disciplinare](#) la materia, è stato siglato, in data 11 febbraio 2004, un [accordo interconfederale](#) che definisce alcuni elementi del contratto di inserimento necessari per consentirne una prima applicazione. Tra i vari aspetti è stato indicato il contenuto del contratto ed è stata prevista una formazione teorica minima di 16 ore.



NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- [Circolare ministeriale del 21 luglio n. 31](#)
- [Decreto legislativo 276/2003, artt. 54-59](#)