

01/02/2006 - Contratti di inserimento: in Gazzetta Ufficiale il decreto per le assunzioni femminili

È approdato nella Gazzetta Ufficiale 31 gennaio 2006, n. 25, il tanto atteso DM 17 novembre 2005, recante l'individuazione delle aree territoriali in cui il tasso di occupazione femminile è inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile supera del 10% quello maschile, ai fini dell'assunzione con contratto di inserimento lavorativo di donne residenti in tali zone. Il decreto sarà in vigore dal 15 febbraio 2006. Per quanto riguarda le categorie di lavoratrici assumibili con contratto di inserimento (ai sensi dell'art. 54, comma 3, lett. e, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276), per gli anni 2004, 2005 e 2006 possono essere assunte con tale tipologia contrattuale le donne di qualsiasi età residenti in tutte le Regioni e Province autonome del territorio nazionale. Inoltre, ai fini del riconoscimento degli sgravi contributivi previsti per i contratti di inserimento (in misure analoghe a quelli già applicati per i contratti di formazione e lavoro), come precisato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con Circolare 21 luglio 2004, n. 31, devono ricorrere anche i requisiti previsti dal Regolamento Commissione CE 12 dicembre 2002, n. 2204, ovvero la residenza della lavoratrice in un'area geografica del livello NUTS2:

con tasso medio di disoccupazione superiore al 100% della media comunitaria da almeno 2 anni civili;

con disoccupazione femminile superiore al 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area di riferimento per almeno 2 dei 3 anni civili precedenti.

Tali aree geografiche sono state identificate nelle seguenti Regioni:

Lazio,
Molise, nbsp;
Puglia, nbsp;
Campania, nbsp;
Basilicata, nbsp;
Calabria, nbsp;
Sicilia, nbsp;
Sardegna.

Sulla base di tali disposizioni, dunque, possono essere assunte con contratto di inserimento donne di qualsiasi età residenti su tutto il territorio nazionale, ma le agevolazioni contributive spettano soltanto per i contratti stipulati con donne di qualsiasi età residenti nelle Regioni del Centro-Sud sopra indicate. Si ricorda che lo sgravio contributivo del 25% è sempre

legittimo, senza necessità di ulteriori verifiche, in quanto non qualificabile come aiuto di Stato e, quindi, compatibile con la normativa comunitaria. Le agevolazioni contributive superiori al 25% spettano, invece, se sussistono anche le ulteriori condizioni richieste dal cit. Regolamento CE n. 2204/2002, ovvero:

l'importo dello sgravio, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non deve superare il 50% del costo salariale annuo del lavoratore assunto (60% per soggetti disabili), intendendo per tale la retribuzione lorda e i contributi di sicurezza sociale obbligatoria calcolati nel periodo di un anno successivo alla data di assunzione;

l'assunzione deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato (gli orientamenti comunitari considerano incremento netto l'aumento degli occupati rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione);

l'assunzione non determina un incremento netto della base occupazionale dello stabilimento, ma i posti sono stati resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro e licenziamento per giusta causa - gli sgravi non spettano, per contro, in caso di assunzione a seguito di licenziamenti per riduzione di personale;

deve essere garantita ai lavoratori la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi, con conseguente esclusione dalle agevolazioni dei contratti di durata inferiore a 12 mesi. Tuttavia, si conserva il diritto agli sgravi se il rapporto di lavoro si risolve prima del termine di 12 mesi per giusta causa.