

08/02/2006 - Inserimento, sconti con la residenza

Il decreto del ministero del Lavoro 17 novembre 2005 relativo alle assunzioni delle donne in contratto di inserimento è stato pubblicato sulla "Gazzetta Ufficiale" n. 25/2006. Sostanzialmente il decreto stabilisce due cose: in primo luogo, il contratto di inserimento – a prescindere dagli sconti contributivi – può essere utilizzato per assumere donne, senza limiti di età, su tutto il territorio nazionale, per il triennio 2004-2006. In secondo luogo, sempre per lo stesso periodo, il decreto apre le porte ai benefici contributivi ma limitatamente a determinati territori: Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Per gli anni successivi verranno, probabilmente, emanati altri decreti. Verifica dell'accesso agli incentivi economici. Per verificare se l'azienda ha diritto alle riduzioni contributive occorre che la lavoratrice, così come stabilito dall'articolo 3 del decreto, risieda nei territori indicati all'articolo 2 del Dm stesso (Lazio, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna). Per quanto ottiene a questo specifico aspetto si deve rilevare che in passato, in situazioni analoghe, l'Inps, per riconoscere la possibilità di applicazioni delle riduzioni contributive afferenti alcune tipologie del Cfl, ha preteso il doppio requisito: luogo di lavoro e di assunzione dovevano coincidere. Oggi, la residenza della lavoratrice diviene (e questo è l'elemento di novità rispetto al passato) la condizione essenziale per vedersi riconosciuti i beneficiari, se non altro nella misura minima. Secondo questa lettura della norma, quindi, il datore di lavoro operante a Milano che assume con contratto di inserimento una lavoratrice residente nella regione Puglia destinata a lavorare a Milano, dovrebbe beneficiare (salvo diversa posizione degli organi competenti) della riduzione del 25%. Sarà la circolare dell'Inps a fornire una conferma di tale ipotesi. Applicazione degli incentivi. Ferme restando le perplessità precedentemente illustrate, dopo aver stabilito che sussistono le condizioni per accedere agli incentivi, si deve individuare la misura della riduzione, applicando le regole previste per i Cfl. Sul punto, però, occorre ricordare che la facilitazione contributiva può essere di base (sino al 25%) oppure superiore al 25%. Si deve, inoltre, tenere presente che il decreto legislativo 251/2004, correttivo del decreto Biagi, ha previsto che le riduzioni superiori al 25% spettano solo se:

il contratto di lavoro non supera il 50% del costo salariale annuo del lavoratore (elevato al 60% per i soggetti diversamente abili);
l'assunzione con contratto d'inserimento determina un aumento netto dei dipendenti dello stabilimento interessato; se l'assunzione non rappresenta un incremento netto dei dipendenti, il posto o i posti occupati devono essersi

resi vacanti non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale.

Ne deriva, pertanto, che non è prevista alcuna agevolazione contributiva solo se la lavoratrice non risiede in uno dei territori agevolati. Nei casi in cui non siano applicabili i benefici economici, la convenienza dell'assunzione resta confinata alla sola possibilità di escludere le lavoratrici dal conteggio dei dipendenti per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Ricordiamo, infatti, che per le donne assunte con contratto di inserimento non ci si può avvalere del sottoinquadramento a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali di lavoro. Resta da valutare la residua convenienza offerta dall'assunzione a termine, nella misura in cui l'azienda non trovi una causa specifica che legittimi il ricorso al contratto a tempo determinato.