

05/06/2006 - Contratto di inserimento: sgravi contributivi per il personale femminile

Facendo seguito al DM 17 novembre 2005 che ha individuato in tutte le Regioni e Province autonome del territorio nazionale le aree in cui è possibile stipulare, nell'arco del triennio compreso tra il 1° gennaio 2004 ed il 31 dicembre 2006, contratti di inserimento con personale femminile, l'INPS, con Circolare 19 maggio 2006, n. 74, ha fornito le istruzioni relative all'applicazione delle agevolazioni contributive. L'Istituto ha precisato, in particolare, che lo sgravio del 25% della contribuzione a carico del datore di lavoro compete in modo generalizzato ed uniforme nell'ipotesi di contratto di inserimento concluso, ovunque, su tutto il territorio nazionale con lavoratrici. Ai fini dell'applicazione della maggiore agevolazione contributiva, ovvero in misura superiore al 25% se prevista in base al settore di appartenenza del datore di lavoro e all'ubicazione territoriale dello stesso, è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

le donne assunte devono risiedere in una delle Regioni individuate dal DM 17 novembre 2005, vale a dire, Lazio (limitatamente alle Province di Latina e Frosinone, ai Comuni della Provincia di Rieti già compresi nell'ex circondario di Cittaducale e ai Comuni della Provincia di Roma compresi nella zona di bonifica di Latina), Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna;

la sede di lavoro presso la quale la lavoratrice è assunta e svolgerà l'attività lavorativa deve essere ubicata in una delle Regioni sopra indicate;

devono essere rispettati gli ulteriori requisiti previsti dall'art. 5 del Regolamento CE 12 dicembre 2002, n. 2204, 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 rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione. L'incremento occupazionale va verificato con riferimento alla singola unità operativa nella quale è avvenuta l'assunzione. Inoltre, per numero di dipendenti deve intendersi il numero di unità di lavoro-anno (ULA), ovvero il numero di lavoratori occupati a tempo pieno nell'anno, conteggiando come frazioni di unità di lavoro-anno i

lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale e i lavoratori stagionali;

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.

Alla luce dei chiarimenti forniti, l'Istituto ha individuato le modalità per procedere all'eventuale regolarizzazione di periodi pregressi. In particolare, possono regolarizzare la propria posizione entro il 16 agosto 2006 i datori di lavoro che hanno applicato il beneficio in misura superiore al 25%, pur non ricorrendo le condizioni sopra indicate. A tal fine, esporranno l'importo delle somme in restituzione nel quadro B-C del modello DM 10/2 preceduto dal codice di nuova istituzione M109 avente il significato di "Rest. agevol. inserimento". Nessun dato andrà riportato nelle caselle "numero dipendenti", "numero giornate" e "retribuzioni". I datori di lavoro, invece, che, pur avendone titolo, non hanno applicato l'agevolazione contributiva potranno recuperare i relativi importi attraverso la procedura del modello DM 10/Vig a credito. Con riguardo alle agevolazioni contributive spettanti, in via generale, per i contratti di inserimento, l'INPS ha precisato, altresì, che i benefici contributivi trovano applicazione esclusivamente per la durata dei contratti di inserimento o reinserimento, non competendo, pertanto, a seguito dell'eventuale trasformazione a tempo indeterminato.

Inoltre, con riferimento al divieto di sottoinquadramento delle lavoratrici assunte con contratto di inserimento, salvo che esista una diversa previsione del contratto collettivo nazionale o territoriale sottoscritto da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, l'INPS ha precisato che tale disposizione trova applicazione con riferimento ai contratti stipulati a partire dal 15 maggio 2005 (data di entrata in vigore della Legge 14 maggio 2005, n. 80). Qualora, in mancanza di specifica previsione contrattuale, sia stato comunque disposto il sottoinquadramento della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza corrispondente ai maggiori contributi dovuti, in relazione al più elevato livello o categoria di inquadramento, attraverso la procedura di regolarizzazione (modello DM10/Vig). Permangono, invece, validamente gli effetti del sottoinquadramento previsto nei contratti individuali instaurati sino al 14 maggio 2005. In merito alle categorie di lavoratori che possono essere assunte con contratto di inserimento, è stato chiarito quanto segue:

per i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni il riferimento dell'età è

da intendersi dal giorno del compimento del diciottesimo anno al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno;
per i disoccupati di lunga durata (e cioè, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro, anche a seguito di dimissioni, o aver cessato un'attività di lavoro autonomo siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi) di età compresa tra 29 e 32 anni, il riferimento dell'età è da intendersi dal giorno del compimento del ventinovesimo anno al giorno antecedente il compimento del trentatreesimo anno;

per le persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico accertato in base alla vigente normativa (Legge 5 febbraio 1992, n. 104; Legge 12 marzo 1999, n. 68; DPCM 13 gennaio 2000) le agevolazioni contributive previste per il contratto di inserimento sono cumulabili – nei limiti, sempre, della contribuzione posta a carico del datore di lavoro – con gli incentivi previsti in caso di assunzione di lavoratore disabile mediante convenzione stipulata con gli uffici competenti del collocamento obbligatorio.

L'Istituto ricorda, infine, che non sono ammessi alla stipula di contratti di inserimento gli studi professionali, anche costituiti in forma associata. (Nota Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 2 febbraio 2006, prot. n. 103738/16/239/2)