

## Lo sport dilettantistico e il contratto di inserimento lavorativo

**L**a Riforma Biagi ha previsto la regolamentazione del contratto di inserimento, consentendone la stipula anche da parte di operatori dello sport dilettantistico, secondo la circolare ministeriale n.31/2004.

Questo contratto di lavoro è diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di lavoratori svantaggiati, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad uno specifico contesto lavorativo. In altre parole, nel contratto di inserimento la funzione formativa perde la sua centralità a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di quei soggetti socialmente più deboli individuati dalla norma.

Presupposto necessario del contratto è la predisposizione di un progetto individuale mirato alla individuazione di un percorso di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. In caso di tale tipologia contrattuale stipulata con persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima del rapporto può essere elevata sino a trentasei mesi.

Nell'ambito di tali limiti minimi e massimi, la durata di un contratto di inserimento dipende da quanto previsto nel progetto di inserimento. La durata del rapporto deve essere idonea a consentire il pieno svolgimento del percorso di adattamento delle competenze professionali e deve essere tale da realizzare la funzione di inserimento tipica di tale contratto.

Il contratto può essere prorogato più volte, senza necessità di specifica motivazione, purché coerente la proroga sia coerente con il progetto individuale. La durata massima del contratto prorogato non può però eccedere i limiti legali di diciotto o trentasei mesi.

Ove il rapporto di inserimento duri oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Se compatibile con il progetto di inserimento, il contratto di inserimento può anche essere a tempo parziale.

In ogni caso il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Anche nello sport dilettantistico possono essere stipulati i contratti di inserimento, a condizione che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Ai fini del calcolo della suddetta percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati in contratti:

- > risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova;
- > risolti dal datore di lavoro per giusta causa;
- > risolti dal lavoratore per dimissioni;
- > che non sono stati trasformati a causa di rifiuto del lavoratore;
- > non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella misura pari a quattro contratti.

In ogni caso non operano limiti nell'ipotesi in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del la-

voratore sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento. Si considerano, invece, mantenuti in servizio quei lavoratori il cui contratto di inserimento sia stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato anche prima della scadenza del termine.

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- lavoratori con più di 50 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 Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In presenza dei requisiti soggettivi previsti, il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

Finalità del contratto è quella di promuovere l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti cd. Svantaggiati, anche indipendentemente dalla effettuazione di formazione in luogo di lavoro. Il contratto di inserimento è tipologia contrattuale di natura subordinata volta a favorire l'integrazione dei lavoratori alle esigenze aziendali attraverso modalità di adattamento al contesto lavorativo, nonché ai relativi processi produttivi, realizzate in esecuzione del progetto individuale di inserimento; progetto che deve essere preventivamente concordato tra datore e lavoratore. Quanto ai contenuti e alla forma dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia privata collettiva applicabile.

In caso di gravi inadempimenti nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità contrattuali, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100%.

Non opera, dunque, la sanzione della conversione del contratto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, se non in mancanza di progetto di inserimento o di stipula in forma scritta (la forma scritta è obbligatoria).

Peraltro, l'inquadramento di un lavoratore con tale tipologia contrattuale non potrà essere inferiore a più di due livelli di quello dei lavoratori normali che svolgono mansioni analoghe.

Ai rapporti intrattenuti con le predette categorie di soggetti si applicherà, comunque, la riduzione dell'onere contributivo nella misura del 25%.

Il regolamento comunitario 2204/02 prevede l'immediata operatività di aiuti in favore di soggetti svantaggiati il cui ammontare, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non superi il 50% del costo salariale annuo del lavoratore assunto (60% per i soggetti diversamente abili). Fermo restando tale limite quantitativo, l'agevolazione può essere concessa:

- a) quando determini un incremento netto del numero dei dipendenti dell'associazione sportiva interessata;
- b) quando non determini un incremento netto del numero dei dipendenti purché i posti occupati si siano resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti di età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale.

In entrambe le ipotesi ai lavoratori deve essere comunque garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi. L'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di 12 mesi per giusta causa.

Nel rispetto delle condizioni e dei requisiti soggettivi, gli aiuti possono dunque essere immediatamente concessi alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

- 1) lavoratori extracomunitari;
- 2) disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione;
- 3) soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
- 4) soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- 5) soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- 6) disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
- 7) qualsiasi donna di un'area geografica a livello NUTS 2 nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150% del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti;
- 8) lavoratori diversamente abili.

Con riferimento alla occupazione giovanile la combinazione di tali requisiti consente di poter beneficiare di agevolazioni contributive ai contratti di inserimento stipulati con giovani che desiderino riprendere un'attività lavorativa, che non abbiano lavorato per almeno due anni né effettuato nel frattempo corsi di formazione.

Con riferimento alla questione relativa all'accertamento dello status del lavoratore, affinché il datore di lavoro possa essere garantito sulla sussistenza delle condizioni che permettono l'assunzione con il contratto di inserimento nonché il diritto ai benefici contributivi si richiama il contenuto della circolare INPS n. 117/03.

Massimiliano Giua e Pietro Accardi