

Il Contratto di Formazione e Lavoro nella Pubblica Amministrazione

L'esposizione sotto forma di domande e risposte è un modo semplice e rapido di far conoscere le opportunità dei diversi istituti evidenziando regole e possibili soluzioni applicative.

Le risposte contenute nel presente manuale sono state elaborate congiuntamente da esperti del settore; tuttavia il testo non ha la pretesa di essere esaustivo o definitivo. Esso è disponibile via internet (www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile) e continuerà ad essere aggiornato e integrato grazie anche all'apporto degli operatori che sono invitati a collaborare facendo conoscere opinioni ed esperienze attuative.

Il manuale è stato redatto a cura di:

Domenico DI COCCO, Francesca DI LASCIO, Franco LISO, Pierfausto PAGLIARA, Ubaldo POTI, Rosario SOLOPERTO

NOZIONE E FONTI

1. Che cos'è il contratto di formazione e lavoro?

Il CFL è una particolare forma di contratto a tempo determinato, caratterizzato dal fatto che viene stipulato con giovani e che prevede un abbinamento della prestazione lavorativa ad un'attività formativa obbligatoria, il cui contenuto e le relative modalità di svolgimento sono delineate in uno specifico progetto, da sottoporre, di norma, all'approvazione degli organi competenti.

2. Quale utilità può presentare per le pubbliche amministrazioni il ricorso al contratto di formazione e lavoro?

L'utilizzo di questo contratto può presentare una notevole utilità per le pubbliche amministrazioni, perché costituisce una delle vie più interessanti di assunzione del personale da impiegare in pianta stabile.

Pertanto, di essa si dovrebbe adeguatamente tener conto nella scelta delle procedure da seguire per la provvista di personale, in coerenza con quanto previsto nella fase di programmazione dei fabbisogni.

E' una via assai interessante per procedere alle assunzioni perché, se gestita in maniera opportuna, si presta a consentire una selezione efficace ed efficiente del personale da inserire stabilmente nell'organizzazione.

A differenza delle normali procedure concorsuali e selettive, che producono l'immissione con effetto immediato negli organici di soggetti la cui effettiva capacità di inserirsi nel modo migliore nella organizzazione rimane tutta da verificare, il CFL abbina, infatti, due utilità: quella generalmente connessa all'espletamento del periodo di prova, in quanto consente un periodo di sperimentazione delle capacità del dipendente più lungo di quello consentito dal periodo di prova previsto dai contratti collettivi; e quella della formazione, perché consente l'acquisizione di una professionalità del dipendente nei termini che risultano più utili per l'organizzazione nella quale egli è potenzialmente destinato ad inserirsi stabilmente.

Si tenga inoltre presente che la selezione è destinata a divenire più efficace nel caso in cui il numero dei lavoratori assunti con CFL sia superiore ai posti da ricoprire. Questo implicherà la previsione di un'ulteriore valutazione selettiva alla scadenza dei contratti, volta a scegliere i soggetti che al termine del processo formativo sono in grado di inserirsi al meglio nell'organizzazione e che, quindi, l'amministrazione ha interesse ad inserire stabilmente negli organici.

E' chiaro, comunque, che nel determinare i lavoratori da assumere con CFL in numero più elevato dei posti da ricoprire, si dovrà tener conto del fatto che il legislatore preclude la possibilità di un ulteriore utilizzo del contratto in parola ai datori di lavoro che non provvedano a mantenere in servizio una determinata percentuale dei lavoratori in precedenza assunti con CFL (v. infra domanda n. 17).

3. Quali sono le fonti che disciplinano l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro nel settore pubblico?

L'art.36, comma 7, D.Lgs.29/93, come sostituito dall'art.22 D.Lgs. 80/98, a mente del quale ogni pubblica amministrazione può avvalersi di tale forma contrattuale flessibile.

In particolare, il comma 7 ha espressamente stabilito che *"I contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia ... dei contratti di formazione e lavoro e degli altri rapporti formativi"*

... in applicazione di quanto previsto ... dall'articolo 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n.726 convertito con modificazioni dalla legge 19 dicembre 1984, n.863, dall'articolo 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n.299 convertito con modificazioni nella legge 19 luglio 1994, n.451, dalla legge 24 giugno 1997, n.196 nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina".

L'art.3 della legge 19 dicembre 1984 n.863, testé citata, ha rappresentato la prima regolamentazione organica del CFL, cui potevano ricorrere non solo i privati datori di lavoro ma anche gli "enti pubblici economici".

Alcuni profili attinenti a tale istituto sono stati poi disciplinati dall'art.8 della legge 29 dicembre 1990, n.407 e, successivamente, dall'art.16 del d.l. n.299/94, convertito nella legge 19 luglio 1994, n.451, anch'essa richiamata dall'art.36, comma 7, D.Lgs.29/93.

Si ricorda, inoltre, che per effetto dell'art.15 della legge 24 giugno 1997 n.196, la possibilità di ricorrere al CFL era già stata estesa agli "enti pubblici di ricerca".

Si noti, per inciso, che le fonti legislative da ultimo richiamate non trovano applicazione nella loro interezza, dovendosi tenere conto delle peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

L'assunzione nominativa, prevista per esempio dall'art.3, comma 12, della legge n.863/84, non è esercitabile dalle pubbliche amministrazioni.

4. Dopo l'adozione dell'art.36, comma 7, D.Lgs.29/93 e s.m.i., quali contratti collettivi nazionali di comparto hanno disciplinato l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro?

Al momento, il Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni ed Autonomie locali successivo a quello del 1° aprile 1999 stipulato in data 14 settembre 2000 (art.3), il CCNL ad integrazione del personale non dirigente degli enti pubblici non economici stipulato il 16 febbraio 1999 (art.36) ed il CCNL per il personale non dirigente del CNEL 1998-2001 stipulato il 14 febbraio 2001 (art.40).

5. E' possibile il ricorso al contratto di formazione e lavoro in assenza della specifica contrattazione di comparto? Se è possibile, qual è la disciplina giuridica che trova applicazione?

Per le ragioni cui prima si accennava, si deve dare risposta positiva alla domanda.

In questo caso, la disciplina che trova applicazione è solo quella di cui alle citate leggi n.863/84, n.407/90, n.451/94 e n.196/97.

IL PROGETTO FORMATIVO ED IL RELATIVO ITER DI APPROVAZIONE

6. Qual è l'atto propedeutico alla stipulazione del contratto di formazione e lavoro?

Per la stipula di un contratto di formazione e lavoro è necessaria l'esistenza di un progetto formativo.

E' chiaro, comunque, che ancor prima occorre l'apposita deliberazione di fabbisogno di personale che deve, in ogni caso, tener conto della programmazione triennale delle assunzioni di cui all'art.39 della legge n.449/97.

7. Quali requisiti minimi devono possedere i progetti formativi?

Tali progetti devono descrivere i contenuti (professionalità da acquisire, mansioni, categoria di inquadramento e relativo livello retributivo, ecc.), le modalità (metodologie, attrezzature, ecc.) ed i tempi di svolgimento sia dell'attività lavorativa che di quella formativa.

L'iter dell'attività di formazione dovrebbe in particolare essere sviluppato articolando separatamente i programmi di formazione teorica e pratica e indicando le ore complessive per ogni programma.

Di norma, andrebbe anche specificato il luogo di svolgimento dell'attività formativa ed il soggetto responsabile del corretto svolgimento della stessa.

Il progetto formativo dovrebbe altresì contenere la quantificazione dei relativi costi e la indicazione dei necessari mezzi di copertura, in particolare per l'attività formativa e per la corresponsione del trattamento economico, fondamentale ed accessorio.

8. Chi deve approvare i progetti formativi?

Per effetto della soppressione delle commissioni regionali per l'impiego ad opera dell'art.5 D.Lgs.469/97, i progetti devono essere presentati per l'approvazione all'organo istituito con le leggi regionali di attuazione della disposizione testé citata (cfr., per tutte, L.R. Abruzzo n.76 del 16 settembre 1998; L.R. Emilia-Romagna n.25 del 27 luglio 1998; L.R. Liguria n.27 del 20 agosto 1998; L.R. Marche n.38 del 9 novembre 1998; L.R. Piemonte n.41 del 14 dicembre 1998; L.R. Toscana n.52 del 6 agosto 1998; L.R. Basilicata n.29 del 8 settembre 1998; L.R. Calabria n.14 del 13 agosto 1998) e/o, nelle more dell'adozione di tale normativa, alle vecchie commissioni regionali.

9. Qual è la procedura di approvazione dei progetti formativi?

Di norma, la domanda per l'approvazione del progetto di formazione e lavoro deve essere presentata in carta da bollo, con allegate due copie della stessa domanda in carta semplice e tre copie, sempre in carta semplice, del progetto di formazione.

L'organo regionale competente delibera nel termine di trenta giorni dalla data di presentazione del progetto formativo e, in caso contrario, provvede in via sostitutiva il direttore generale della competente struttura regionale, salvo diversa regolamentazione prevista dalle succitate leggi regionali. Occorre fare attenzione alla circostanza che, solitamente, nella lettera di comunicazione dell'avvenuta approvazione è indicato il termine entro cui possono essere effettuate le assunzioni.

Qualora il progetto formativo interessi una pluralità di ambiti regionali, questo deve essere presentato al Ministero del Lavoro - Direzione Generale per l'impiego - che comunica tempestivamente l'avvenuta o la mancata approvazione del progetto da parte del Ministro del lavoro, cui la medesima approvazione è rimessa.

La deliberazione deve avvenire entro trenta giorni.

Anche in questo caso, la lettera di comunicazione può contenere il termine entro il quale vanno effettuate le assunzioni.

10. Esistono specifiche tipologie di progetti che non richiedono la preventiva approvazione dell'organo competente?

Si. La legge prevede una modalità alternativa a quella precedentemente illustrata.

L'assunzione può infatti avvenire direttamente quando venga effettuata sulla base di progetti-tipo previsti da appositi accordi collettivi nazionali e recepiti dal Ministero del Lavoro.

Attualmente nel settore pubblico non sono stati però elaborati progetti-tipo.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEI LAVORATORI DA ASSUMERE CON CFL

11. Quali procedure occorre seguire ai fini dell'assunzione con contratti di formazione lavoro?

Come accennato sub 3, si deve escludere che si possa procedere ad una assunzione diretta e a chiamata nominativa.

La selezione dei lavoratori deve, quindi, necessariamente avvenire nel rispetto dei principi in materia di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni stabiliti dagli artt.36 e 36-bis del d.lgs.29/93, con riguardo anche alle disposizioni relative alle riserve, ai diritti di precedenza e ai titoli preferenziali.

Ciò è stato ribadito in sede di contrattazione collettiva nazionale (cfr. art.3, comma 3, del CCNL Regioni ed Autonomie Locali; art.36, comma 3, CCNL enti pubblici non economici e art.40, comma 3, CCNL CNEL).

12. Esistono particolari riserve di posti in caso di assunzione con contratti di formazione e lavoro?

Sì. Ai sensi dell'art.3, comma 2, della legge n.863/84, una quota fino al 5% delle assunzioni con contratto di formazione e lavoro deve essere obbligatoriamente riservata a cittadini emigrati rimpatriati, in possesso dei requisiti richiesti.

Detto obbligo può non essere rispettato in caso di carenza di soggetti in possesso dei requisiti richiesti, debitamente attestata dal Centro per l'Impiego territorialmente competente.

13. E' possibile ricorrere a procedure di selezione semplificate dei lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro?

Sì. Ciò è stato espressamente previsto dalla citata contrattazione collettiva nazionale, anche al fine di garantire il rispetto del termine eventualmente fissato in sede di approvazione progettuale entro il quale devono avvenire le assunzioni previste dal progetto formativo.

Rientrando il CFL nel più ampio *genus* del contratto a termine, si ritengono, per esempio, utilizzabili le regole vigenti in materia di predisposizione delle graduatorie per le assunzioni a tempo determinato (sempre che le amministrazioni ne siano già provviste).

Al di là di tale ipotesi, in linea di massima si ritiene che una procedura selettiva pubblica semplificata si debba comunque avviare con la pubblicazione di un bando, potendosi prendere in considerazione, ai fini della formazione della graduatoria degli aspiranti, anche solo i seguenti elementi di valutazione: voto del titolo di studio richiesto; specifiche pregresse esperienze lavorative e durata delle stesse; anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento; condizione familiare ed altri elementi oggettivi facilmente documentabili.

In ogni caso, è necessario che nell'esercizio della propria potestà regolamentare, l'amministrazione preveda le procedure ed i criteri da seguire per le selezioni pubbliche.

14. L'obbligo occupazionale contemplato dalle disposizioni in materia di assunzioni obbligatorie dei disabili può essere adempiuto facendo ricorso al contratto di formazione e lavoro?

La risposta è certamente positiva.

L'art. 3, comma 18, della Legge 863/1984 aveva, infatti, già previsto tale possibilità, stabilendo in particolare che anche l'assunzione con CFL di lavoratori disabili rilevava ai fini dell'assolvimento dell'obbligo previsto dalla previgente normativa in materia di assunzioni obbligatorie.

La recente legge 12 marzo 1999, n.68, che ha ridisciplinato la materia dell'assunzione obbligatoria dei disabili, ha inoltre previsto all'art.11 che nell'ambito di progetti di inserimento lavorativo mirato dei disabili, recepiti in apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro pubblici e dai competenti organi regionali, possano essere stabilite deroghe ai limiti di età e di durata previsti dalla disciplina generale dei contratti di formazione e lavoro.

15. Ove l'amministrazione sia tenuta ad adempiere all'obbligo di cui all'art.3 della legge n. 68/99, quali procedure di reclutamento deve seguire?

Le procedure selettive, anche semplificate, di cui all'art.36, comma 1, lett.a) D.Lgs.29/93 e s.m.i., garantendo il diritto dei lavoratori disabili iscritti nell'elenco di cui all'art.8, comma 2, della legge n.68/99 alla riserva dei posti nei limiti della complessiva quota d'obbligo stabilita dalla medesima legge n.68/99 e fino al cinquanta per cento dei posti messi a concorso.

Ove, invece, si tratti di assumere con CFL solo e soltanto lavoratori disabili onde adempiere all'obbligo di cui all'art.3 della citata legge n.68/99, le amministrazioni devono conformarsi a quanto previsto dall'art.36, comma 2, D.Lgs.29/93 e s.m.i., salva l'applicazione delle disposizioni di cui all'art.11 della legge n.68/99.

Le amministrazioni possono, pertanto, procedere alle assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabi-

li o mediante chiamata numerica degli iscritti nelle liste di cui all'art.8 della legge 68/99 o mediante la stipulazione, con i competenti organi regionali, di apposite convenzioni che, come detto sub 14, hanno ad oggetto la determinazione di un programma, anche formativo, mirante ad un più efficace inserimento lavorativo del disabile, potendosi a tal fine prevedere anche deroghe ai limiti d'età, ai periodi di prova previsti dalla contrattazione collettiva e alla durata dei CFL.

16. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono computati ai fini dei limiti numerici richiesti per l'applicazione di specifiche previsioni normative e contrattuali?

In linea generale, si può rispondere in senso affermativo, giusto il disposto dell'art.16, comma 12, della Legge n.451/94 secondo cui *"i lavoratori assunti successivamente alla data del 19 gennaio 1994 con contratto di formazione e lavoro sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ad eccezione di quelli concernenti l'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio"*.

Occorre, tuttavia, osservare che ai sensi dell'art. 3 DPR 10 ottobre 2000, n.333 *"Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n.68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili"*, agli effetti della determinazione della quota di riserva dei soggetti disabili da assumere obbligatoriamente, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non sono computabili.

CONDIZIONI, DIVIETI E LIMITI DI APPLICABILITA' DEL CFL

17. Esistono dei limiti specifici per la stipulazione di un contratto di formazione e lavoro?

Sì, esistono due differenti specie di limiti.

Innanzitutto, la contrattazione collettiva ha ribadito che non possono stipulare CFL le amministrazioni e gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi antecedenti la richiesta dei medesimi CFL, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.

A queste limitazioni, l'art.36, comma 2, del CCNL enti pubblici non economici e l'art.40, comma 2, del CCNL CNEL hanno aggiunto il divieto di stipulare CFL anche qualora ricorrano le condizioni previste dall'art.34 del D.Lgs. n.29/93 relativo al passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività.

In secondo luogo, l'art.8, comma 6, della l. n.407/90 ha vietato la stipulazione di CFL da parte di datori che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

La stessa legge ha specificato che detta limitazione non si applica quando, nel biennio precedente, sia venuto a scadenza un solo contratto di formazione e lavoro.

Tale principio è stato ripreso dalla contrattazione collettiva che ha, però, fatto salvi dall'applicabilità della limitazione del 60% i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili (cfr. art.36, comma 16, CCNL enti pubblici non economici, art.40, comma 16, CCNL CNEL e art.3, comma 19, CCNL Regioni e Autonomie locali).

Per alcuni enti pubblici di ricerca, è stata prevista una deroga in materia.

In particolare, l'art.5, comma 2, della Legge 266/97 ha concesso all'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) e all'Ente per le nuove energie, l'energia e l'ambiente (ENEA) l'autorizzazione a stipulare CFL *"eventualmente finalizzati alla successiva assunzione da parte di un altro soggetto e comunque in deroga"* alla citata limitazione del 60%.

Tale autorizzazione è stata successivamente estesa anche all'Agenzia Spaziale Italiana (cfr.art.6, comma 8, del D.Lgs. n.419/99).

18. Come si determina la percentuale del 60% dei lavoratori il cui mantenimento in servizio costituisce condizione per operare nuove assunzioni con contratto di formazione e lavoro?

Non si tiene conto dei lavoratori che si sono dimessi, di quelli licenziati per giusta causa e di quel-

li che, alla scadenza del contratto di formazione e lavoro, non abbiano accettato la trasformazione del rapporto.

19. Quali sono i limiti di età che vanno rispettati ai fini dell'assunzione con contratto di formazione e lavoro?

L'art.16, comma 1, della legge 451/94 ha previsto che possono essere assunti soggetti di età compresa tra i 16 ed i 32 anni.

Secondo la prassi applicativa degli uffici di collocamento ed anche in base alla giurisprudenza dominante, il requisito dell'età deve essere posseduto alla data di sottoscrizione del contratto, a nulla rilevando il suo eventuale superamento nel corso di svolgimento del rapporto.

Tuttavia, ove si tenga conto della circostanza che per la individuazione dei soggetti da assumere, le amministrazioni sono, come detto, tenute ad espletare specifiche selezioni pubbliche, si ritiene che nell'estensione di tali principi al lavoro pubblico, il requisito dell'età debba essere posseduto al momento della presentazione della domanda da parte dell'interessato.

Per quanto attiene al limite massimo di età, secondo l'orientamento prevalente della giurisprudenza, esso viene superato con il compimento del 32° anno.

In caso di assunzione di minori, il datore di lavoro pubblico dovrà naturalmente conformarsi a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 4 agosto 1999, n.345 recante norme di attuazione della Direttiva 94/33/CE relativa alla protezione dei giovani sul lavoro.

20. Quali tipologie di contratti di formazione e lavoro è possibile attivare?

Bisogna operare la distinzione tra due tipologie di contratti di formazione e lavoro.

Infatti, ai sensi dell'art.16, comma 2, della legge n.451/94 è possibile stipulare contratti di formazione e lavoro mirati:

- all'acquisizione di professionalità intermedie o elevate (tipo A);
- ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo (tipo B).

Si deve rilevare che sia il CCNL Regioni - Autonomie locali sia il CCNL enti pubblici non economici hanno voluto limitare la possibilità per gli enti di fare ricorso ai contratti di tipo A.

Infatti, hanno previsto che i contratti di formazione e lavoro di questo tipo possano essere stipulati per la sola acquisizione di professionalità elevate.

21. Quali sono i limiti massimi di durata del contratto di formazione e lavoro?

Il progetto può prevedere per i contratti di tipo A una durata massima di 24 mesi, per quelli di tipo B la durata massima di 12 mesi.

22. Quante ore di formazione devono necessariamente svolgersi in luogo dell'attività lavorativa?

Per i contratti di tipo A, le ore formative obbligatorie non devono essere inferiori a 80 (per le professionalità intermedie) e a 130 (per le professionalità elevate), mentre per i contratti di tipo B le ore formative di base non devono essere inferiori a 20.

Tale monte ore da destinare obbligatoriamente alla formazione prescinde dall'effettiva durata delle predette tipologie contrattuali.

23. E' previsto un contenuto obbligatorio dell'attività formativa?

L'individuazione dei contenuti dell'attività formativa è rimessa al progetto e la valutazione della loro congruità spetta all'organo che deve approvarlo.

Un vincolo dalla legge è previsto solo per i contratti di categoria B.

In tal caso, la formazione di base deve avere ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro e la prevenzione ambientale e antinfortunistica (art.16, comma 5, della legge 451/94).

24. È possibile prevedere ore aggiuntive di attività formativa?

Sì, ai sensi della disposizione testé citata i progetti possono prevedere ore di formazione aggiuntive rispetto a quelle minime previste dalla legge.

I contratti collettivi possono prevedere che queste ore non siano retribuite.

In questo senso hanno disposto i citati CCNL di comparto.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO DEL LAVORATORE

25. Quale trattamento economico compete al lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro?

Il lavoratore assunto con CFL ha gli stessi diritti degli altri lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche se la legge (cfr. art.16, comma 3, L.451/94) consente che i contratti collettivi possano prevedere un sottoinquadramento del lavoratore.

I contratti collettivi non si sono però finora avvalsi di tale facoltà e, dunque, allo stato non è consentito il sottoinquadramento del lavoratore.

In particolare, i contratti hanno stabilito che ai lavoratori assunti con CFL viene attribuito il trattamento iniziale della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione, (cfr. art.36, comma 8, CCNL enti pubblici non economici, art.40, comma 8, CCNL CNEL e art.3, comma 7, CCNL Regioni ed Autonomie locali).

Ai medesimi lavoratori spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità e, secondo quanto stabilito dall'art.3, comma 11, del CCNL Regioni ed Autonomie locali, gli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa, qualora dovuti.

I citati contratti collettivi hanno, inoltre, previsto la possibilità che la contrattazione decentrata disciplini l'attribuzione di "*compensi per particolari condizioni di lavoro, per altri incentivi*" previsti dai CCNL o per la fruizione di servizi sociali previsti di norma per il personale a tempo indeterminato.

Detti compensi potranno, tuttavia, essere determinati esclusivamente utilizzando le risorse previste nell'ambito del finanziamento previsto per il progetto di formazione e lavoro.

Occorrerà, perciò, fare riferimento ai singoli CCNL e integrativi di comparto per la puntuale determinazione della retribuzione minima e dei relativi trattamenti economici accessori derivanti da prestazioni specifiche quali lavoro notturno, festivo, a turni, etc.

26. Sono ammesse prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro in caso di contratto di formazione e lavoro?

Sì, purché le risorse per il lavoro straordinario siano state espressamente individuate e calcolate nel progetto formativo.

27. Quale trattamento normativo è previsto per i lavoratori assunti con CFL?

I contratti di formazione e lavoro vanno considerati come contratti di lavoro a termine e ad essi sono quindi applicabili – salvo contrarie disposizioni – le disposizioni relative a questi ultimi.

In questo senso è orientata la giurisprudenza.

Questo è peraltro esplicitamente previsto dai menzionati CCNL di comparto, che dettano una disciplina particolare solo per quel che riguarda il periodo di prova (v. sub domanda 28) e il diritto alla conservazione del posto di lavoro nei casi di malattia e infortunio, che si prevede perduri per un periodo pari alla metà della durata del CFL di cui si è titolari.

28. Il periodo di prova è applicabile al contratto di formazione e lavoro?

Sì. E' utile precisare che il periodo di prova non potrà essere rivolto a valutare la capacità professionale del lavoratore, che deve appunto essere acquisita attraverso lo svolgimento del contratto di

formazione e lavoro, quanto piuttosto a verificare l'idoneità ad acquisire quella capacità ovvero la sussistenza di una volontà di inserimento professionale.

In tal senso si è orientata anche la giurisprudenza di legittimità (Corte di Cassazione 23 novembre 1990 n.11310).

La durata del periodo di prova è rimessa alla contrattazione collettiva.

Il CCNL Regioni-Enti locali ha, in particolare, fissato la durata del periodo di prova in un mese di "prestazione effettiva" per i contratti di tipo B e in due mesi per i contratti di tipo A.

Un problema può porsi proprio con riferimento al concetto di "prestazione effettiva".

Se è chiaro che tale contratto collettivo ha voluto conferire particolare importanza alla prova - dal momento che il criterio dell'effettività implica che non si tenga conto dei giorni in cui, per qualsivoglia motivo, la prestazione non venga resa - meno chiaro è il significato del termine "prestazione". Potrebbe infatti sembrare che si voglia fare riferimento soltanto al periodo di applicazione al lavoro e non al periodo di formazione.

Ragioni di coerenza sistematica debbono spingere, invece, a conferire al termine un significato più ampio.

In fin dei conti, anche il solo impegnarsi ad apprendere nell'aula può essere configurato in termini di prestazione lavorativa.

Si noti, inoltre, che l'art. 36, comma 9, del CCNL enti pubblici non economici e l'art.40, comma 9, del CCNL CNEL hanno stabilito che il periodo di prova è pari ad un mese per contratti di un anno ed è elevato "proporzionalmente" in relazione ad una maggiore durata.

29. E' possibile prevedere che l'esecuzione del contratto di formazione e lavoro si svolga in posizione di comando presso altre amministrazioni?

Non vi è alcun divieto. La risposta può essere, dunque, positiva, beninteso nel caso in cui tale modalità di esecuzione della prestazione sia considerata necessaria al raggiungimento degli obiettivi formativi e sia prevista dal progetto.

A tal fine, nel progetto formativo si può evidenziare che lo svolgimento della prestazione in un contesto organizzativo diverso da quello di destinazione può risultare utile al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Un utilizzo di lavoratori assunti con CFL progettati secondo tale modalità potrebbe anche avvenire presso una pluralità di amministrazioni.

Pensiamo, per esempio, alla formazione effettuata presso enti locali tra loro convenzionati per la gestione associata dei servizi.

30. E' possibile stipulare contratti di formazione e lavoro a tempo parziale?

Sì, sempre che sia stato previsto dal progetto e considerato congruo al raggiungimento dell'obiettivo formativo.

Si noti che la citata Circolare del Ministero Lavoro n.98 del 9 luglio 1991 ha precisato che la riduzione non deve, in alcun modo, incidere sullo svolgimento delle ore formative prestabilite dal contratto.

31. Il contratto di formazione e lavoro è valido ai fini previdenziali e degli scatti di anzianità?

La risposta è senza dubbio positiva per quel che riguarda gli aspetti previdenziali.

Per quel che riguarda il secondo profilo, la risposta è positiva nel caso di conversione del CFL in un rapporto a tempo indeterminato.

Ove si verifichi tale ipotesi, il periodo di formazione e lavoro è computato nella determinazione dell'anzianità di servizio complessivamente considerata.

32. Esistono particolari benefici contributivi in caso di assunzione con contratto di formazione e lavoro?

In linea teorica si dovrebbe rispondere in senso affermativo.

In pratica, attualmente questo specifico tipo di incentivazione non è praticata nel settore pubblico.

33. Cosa avviene in caso di maternità della lavoratrice assunta con contratto di formazione e lavoro?

Spettano alla lavoratrice le ordinarie indennità di maternità secondo le misure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

Si noti, inoltre, che ai sensi dell'art.3, comma 14, CCNL Regioni – Autonomie Locali, dell'art.40, comma 11, CCNL CNEL e dell'art.36, comma 11, CCNL enti pubblici non economici, i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità e puerperio, determinando la sospensione del rapporto lavorativo, possono comportare la proroga del contratto di formazione e lavoro al solo fine di consentire il completamento della parte del periodo formativo non realizzato e per un periodo pari a quello della avvenuta sospensione.

34. Cosa avviene in caso di infortunio sul lavoro o di malattia del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro?

I richiamati CCNL di comparto hanno previsto che in caso di infortunio sul lavoro o di malattia, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari alla metà della durata del contratto di cui è titolare.

Scaduto tale periodo massimo, è in facoltà dell'amministrazione risolvere il contratto.

In tali ipotesi, il trattamento economico è corrispondente a quello previsto dalla contrattazione collettiva in relazione ai contratti a tempo determinato.

Anche in caso di infortunio e/o malattia, le amministrazioni hanno la facoltà di prorogare il CFL (cfr.art.3, comma 14, CCNL Regioni – Autonomie Locali; art.40, comma 11, CCNL CNEL; art.36, comma 11, CCNL enti pubblici non economici).

35. Oltre che per gravidanza, puerperio, infortunio sul lavoro e malattia, in quali altri casi le amministrazioni possono prorogare il CFL ?

In caso di servizio militare e richiamo alle armi.

Il Ministero del lavoro ha precisato, con nota n.5/25832/88 del 24 maggio 1991, che la proroga non può superare un periodo pari alla durata della stessa sospensione e non può comunque eccedere i 24 mesi.

In tal senso si è anche orientata la sentenza della Corte Costituzionale n.149/93.

E' inoltre da osservare come i più volte citati CCNL di comparto abbiano stabilito che il CFL può essere prorogato *"ai soli fini del completamento della formazione prevista"*.

Conseguentemente, ove il lavoratore, prima del verificarsi di dette cause di sospensione obbligatoria del rapporto, abbia completato il periodo formativo, è senz'altro impedito alle amministrazioni di prorogare il contratto.

36. E' possibile rinnovare il contratto di formazione e lavoro?

L'art.3, comma 1, della legge 863/84 esclude espressamente tale facoltà.

Ciò è stato ribadito dalla contrattazione collettiva di comparto (art.3, comma 14, CCNL Regioni-Autonomie locali; art. 36, comma 11, CCNL CNEL; art.40, comma 11, CCNL enti pubblici non economici).

37. Il contratto di formazione e lavoro può essere convertito in un rapporto a tempo indeterminato?

Si. La stipulazione del CFL è normalmente finalizzata al mantenimento in servizio del lavoratore. Come precedentemente rilevato, la legge consente, infatti, ai datori di lavoro, sia pubblici che privati, di ricorrere nuovamente a tale istituto contrattuale solo in caso di mantenimento in servizio di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

38. Come avviene il mantenimento in servizio dei lavoratori assunti con CFL?

La conversione del CFL in un rapporto a tempo indeterminato può avvenire *"nel corso del suo svol-*

gimento”, come testualmente recita l’art.3, comma 11, L.863/84 o dopo la cessazione del rapporto di formazione e lavoro, entro il termine stabilito dall’art.12, comma 12, L.863/84.

Si noti, tuttavia, come la contrattazione collettiva di comparto abbia preso in considerazione la sola ipotesi di cui al citato art.3, comma 11, L.863/84.

Infatti, sia art. 3, comma 17, CCNL Regioni-Autonomie Locali, sia l’art.36, comma 14, CCNL enti pubblici non economici, sia l’art.40, comma 14, CCNL CNEL hanno espressamente stabilito che *“il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell’art.3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n.726, convertito con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n.863”*.

Le disposizioni contrattuali testé citate hanno tenuto conto di questo profilo, prevedendo che le amministrazioni *“disciplinano, previa concertazione, il procedimento ed i criteri per l’accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire”*.

Alla luce di quanto precede, siamo, quindi, indotti a ritenere che ove le amministrazioni, in sede di redazione del progetto formativo, non abbiano predeterminato la percentuale di CFL da convertire in rapporti a tempo indeterminato, ciò potrebbe essere successivamente stabilito o nel bando relativo alla procedura di reclutamento o, prima della scadenza dei contratti, in sede di concertazione del procedimento e dei criteri da seguire per l’accertamento selettivo dei lavoratori da assumere a tempo indeterminato.

In ogni caso, con la conversione del CFL in contratto a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita.

39. In sede di trasformazione del CFL in un rapporto a tempo indeterminato è sempre necessario attivare una nuova procedura selettiva pubblica?

Non sembra, in quanto, di norma, tale adempimento formale e sostanziale è già pienamente soddisfatto nella fase iniziale di selezione dei lavoratori da assumere con i CFL.

A conclusione del contratto di formazione lavoro, pertanto, si ritiene che si possa procedere anche e solo al semplice accertamento selettivo ed alla certificazione del livello di idoneità acquisito dai lavoratori, con riferimento ovviamente al contenuto professionale dei posti da conferire.

Si tratta di un accertamento congruo rispetto alle finalità perseguite dall’istituto e pienamente conforme ai principi di buon andamento ed economicità dell’attività gestionale: verificare se il dipendente ha acquisito, durante il periodo di formazione, quella capacità necessaria allo svolgimento delle mansioni ricomprese nel profilo relativo al posto da ricoprire stabilmente.

Sul piano logico, ritenere, invece, necessario ai fini della trasformazione il ricorso ad una nuova selezione pubblica in senso proprio, significherebbe non tener conto in alcun modo delle finalità formative dell’istituto e vanificare, quindi, non solo i contenuti dell’attività formativa e lavorativa svolta dai dipendenti nell’ambito del periodo di validità del CFL, ma anche l’utilità stessa dell’istituto.

Infatti, uno degli aspetti sicuramente più apprezzabili della disciplina del CFL è rappresentato per le amministrazioni, come per il privato datore di lavoro, proprio dalla possibilità di assumere, a conclusione del periodo di formazione, il soggetto che abbia acquisito quella professionalità necessaria a soddisfare quelle particolari esigenze lavorative, in vista delle quali il progetto formativo è stato appunto predisposto e, soprattutto, finanziato.

40. In caso di conversione del CFL, alla selezione finale dei lavoratori da assumere a tempo indeterminato partecipano anche i lavoratori il cui contratto sia stato obbligatoriamente sospeso per malattia, gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum, infortunio sul lavoro, servizio militare e/o richiamo alle armi?

Come stabilito dall’art. 3, comma 17, CCNL Regioni-Autonomie Locali; dall’art.36, comma 14, CCNL enti pubblici non economici e dall’art.40, comma 14, CCNL CNEL, anche i lavoratori il cui contratto sia stato obbligatoriamente sospeso per le predette cause hanno diritto di partecipare a tali selezioni.

E’ utile allora porsi le seguenti domande:

1. Cosa implica tale diritto di partecipazione?

2. E, soprattutto, come si concilia tale diritto di partecipazione con le menzionate disposizioni di fonte contrattuale sulla mera facoltà di proroga dei contratti di formazione e lavoro soggetti a sospensione?

In via di principio, coerentemente con la finalità formativa dello strumento contrattuale e con quanto affermato dalla Corte Costituzionale con la sentenza n.149/93, si dovrebbe rispondere a quest'ultimo interrogativo dando prevalenza al diritto di partecipazione.

Il giovane ha, infatti, interesse a che si realizzi l'obiettivo formativo ed è quindi ragionevole sostenere che l'intervenuta sospensione del rapporto non debba vanificare questo obiettivo né tantomeno il diritto di partecipazione alla procedura selettiva per l'assunzione a tempo indeterminato. Quello che tuttavia non è stato chiarito nella predetta decisione della Consulta è che cosa succede nel caso in cui vi siano attività formative, programmate sulla base del progetto e svolte in periodi predeterminati, che il dipendente è stato impossibilitato a seguire e che per l'amministrazione sarebbe eccessivamente oneroso far svolgere nuovamente a suo esclusivo beneficio.

A ben vedere, la formula utilizzata dal contratto collettivo si presta ad essere letta come escludente la proroga nel caso in cui sia impossibile od eccessivamente oneroso per l'amministrazione offrire al giovane quella formazione.

Alla prima domanda che ci si è posti si può, quindi, rispondere affermando che la contrattazione di comparto certamente non consente che il giovane possa essere a priori escluso dalla selezione per il solo fatto che è stato assente per le sopravvenienze prima richiamate.

Tuttavia, difficilmente si può arrivare alla opposta conclusione, e cioè che l'amministrazione abbia in ogni caso l'obbligo di rinviare la selezione al termine del periodo di proroga del contratto che sia eventualmente determinata a concedere.

Non si può, infatti, ritenere che la situazione in cui versano solo taluni lavoratori debba necessariamente ritardare l'espletamento delle programmate selezioni, cui sono interessati tutti gli altri lavoratori.

41. Quali obblighi ricadono sul datore di lavoro una volta scaduto il CFL?

Al termine del rapporto di lavoro, l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi effettivamente conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato deve essere rilasciata al lavoratore. Occorre, inoltre, dare comunicazione dell'attestato, ma per i soli contratti della tipologia A, alla sezione circoscrizionale per l'impiego territorialmente competente.

Ulteriori obblighi a carico delle amministrazioni sono:

- a) l'obbligo, al termine del CFL, di comunicare, entro cinque giorni, alla sezione circoscrizionale per l'impiego, l'avvenuta cessazione del rapporto;
- b) l'obbligo, in caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, di darne comunicazione alla sezione circoscrizionale per l'impiego.

appendice

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ad integrazione del Ccnl per il personale non Dirigente degli enti pubblici non economici, stipulato il 16.2.1999.
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente del CNEL 1998-2001, stipulato il 14.2.2001.
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello dell'1.4.1999, stipulato il 14.9.2000.
- Legge 19 luglio 1994, n. 451 (in Gazz. Uff., 19 luglio, n. 167).
Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, recante disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali.
- Legge 29 dicembre 1990, n. 407 (in Gazz. Uff., 31 dicembre, n. 303).
Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993.
- Legge 19 dicembre 1984, n. 863 (in Gazz. Uff., 22 dicembre, n. 351).
Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO AD INTEGRAZIONE DEL CCNL PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI STIPULATO IL 16.2.1999

TITOLO IV FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

La nuova disciplina delle forme flessibili del rapporto di lavoro, definita dal presente contratto, pur all'interno di un quadro di necessaria sperimentazione, offre ulteriori opportunità agli enti del settore di ampliare e qualificare l'offerta di servizi, valorizzando l'apporto del personale dipendente alle attività istituzionali e operando, coerentemente, per evitare il ricorso alle collaborazioni coordinate e continuative ed alle altre forme di lavoro qui non disciplinate.

Art. 36 Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni e integrazioni o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 3.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
 - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'Area C. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A.
6. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.
7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della ti-

pologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B1, B2, C1, C3). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa nazionale di ente può disciplinare, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro, la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL del 16/02/1999 nonché la fruizione di servizi sociali previsti per il personale dell'ente.
9. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
10. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
11. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa: malattia; gravidanza e puerperio; astensione facoltativa post partum; servizio militare di leva e richiamo alle armi; infortunio sul lavoro.
12. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
13. Al termine del rapporto l'ente è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
14. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 16.2.1999, il procedimento e i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.
15. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
16. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.
17. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL CNEL 1998-2001

Art. 40 Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, il CNEL può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Il CNEL non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3 del D. Lgs. 29/1993 o qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 19.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;
 - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'area C e intermedie le professionalità inserite nell'area B. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A.
6. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 80 ore per le professionalità intermedie e di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.
7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 13, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B1, B2, C1, C2). Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale del CNEL, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
9. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla

conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

10. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
11. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
 - a) malattia
 - b) gravidanza e puerperio
 - c) astensione facoltativa post partum
 - d) servizio militare di leva e richiamo alle armi
 - e) infortunio sul lavoro
12. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
13. Al termine del rapporto il CNEL è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
14. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Il CNEL disciplina, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.
15. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
16. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora il CNEL non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.
17. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI SUCCESSIVO A QUELLO DELL'1.4.1999.

Art.3

Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39, comma 2 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, gli enti possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.
2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro gli enti che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dichiarate in eccedenza.
3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
 - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
5. Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre tipologie di assunzione a tempo determinato.
6. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nella categoria A.
7. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, ai sensi delle lettere a) e b) del comma 4, viene corrisposto il trattamento tabellare corrispondente al profilo di assunzione (B1,B3,C1, D1 e D3).
8. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a), nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione, che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi dell'art.4, lett. b) il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro nonché alla prevenzione ambientale ed antinfortunistica. Per il l'area della vigilanza le ore minime di formazione riguardano le materie attinenti alla specifica professionalità. Gli oneri della formazione di cui al presente comma non gravano sulle risorse di cui all'art.23, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.
9. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 non sono retribuite.
10. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso

previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
12. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:
 - la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);
 - nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
14. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
 - malattia
 - gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
 - servizio militare di leva e richiamo alle armi
 - infortunio sul lavoro
15. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
16. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
17. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 14.
18. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
19. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

CONVERSIONE IN LEGGE, CON MODIFICAZIONI, DEL
DECRETO-LEGGE 16 MAGGIO 1994, N. 299, RECANTE
DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E DI
FISCALIZZAZIONE DEGLI ONERI SOCIALI.

Art. 16.

Norme in materia di contratti di formazione e lavoro.

1. Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7.
2. Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) contratto di formazione e lavoro mirato alla:
 - 1) acquisizione di professionalità intermedie;
 - 2) acquisizione di professionalità elevate;
 - b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.
3. I contratti collettivi nazionali di lavoro e gli accordi interconfederali possono prevedere che il lavoratore venga inquadrato a un livello inferiore a quello di destinazione.
4. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera b) del medesimo comma.
5. I contratti di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lettera b) del comma 2 deve prevedere una formazione minima non inferiore a 20 ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. I contratti collettivi possono prevedere la non retribuitività di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.
6. Per i contratti di cui alla lettera a) del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti di cui alla lettera b) del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo.
7. Non sono soggetti alla procedura di approvazione da parte della competente autorità i progetti conformi al contenuto di decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale che definiscono gli obiettivi e le caratteristiche minime che l'attività formativa deve presentare relativamente a ciascun livello di inquadramento. Tali decreti sono emanati, sentita la commissione centrale per

l'impiego, sulla base degli accordi collettivi o delle proposte formulate dagli enti bilaterali. L'accertamento di mera conformità ai parametri determinati dai detti decreti è effettuato dall'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione entro venti giorni dalla data di ricezione della domanda. Decorso inutilmente tale termine il predetto accertamento si considera avvenuto.

8. All'art. 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, come modificato dall'art. 9, comma 1, del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169, dopo il primo periodo è inserito il seguente: "Nel caso in cui la delibera della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, provvede il direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione.". Al medesimo art. 3, comma 3, sono sopresse le parole: "ovvero non sia intervenuta, nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, la delibera della commissione regionale per l'impiego".
9. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera a), il datore di lavoro, utilizzando un modello predisposto, sentite le parti sociali, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, trasmette alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Le strutture competenti delle regioni possono accertare il livello di formazione acquisito dal lavoratore. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui alla lettera b) del comma 2, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.
10. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese, individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.
11. La misura di cui al comma 6 dell'art. 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, è elevata al sessanta per cento.
12. I lavoratori assunti successivamente alla data del 19 gennaio 1994, con contratto di formazione e lavoro sono inclusi nel computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ad eccezione di quelli concernenti l'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio. Fino al 31 gennaio 1995 detta inclusione opera nei confronti del 50 per cento del numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.
13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
14. Le disposizioni del presente articolo, ad eccezione del comma 1, primo periodo, non trovano applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro già stipulati alla data di entrata in vigore del presente decreto. Esse, ad eccezione dei commi 1, primo periodo, 8, 11 e 15, non trovano inoltre applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro stipulati entro il 31 dicembre 1994, sulla base di progetti che alla data del 30 settembre 1994 risultino già approvati, presentati ovvero riconosciuti conformi ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, come modificato dall'art. 9, comma 1, del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169. La disposizione dell'ultimo periodo dell'art. 3, comma 3, del citato decreto-legge n. 726 del 1984, si applica fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 7 e comunque non oltre il 30 settembre 1994.
15. Dalla tabella C annessa al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1992, n. 300, è eliminato il procedimento per l'approvazione dei progetti di formazione e lavoro da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previsto dall'art. 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

Testo risultante a seguito della conversione [L. 19.07.1994 n. 451 ALL. UNICO]

All'art. 16:

il comma 3 è sostituito dal seguente: "3. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere a) e b) del comma 2 possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione";

il comma 12 è soppresso.

**LEGGE 29 DICEMBRE 1990, N. 407 (IN GAZZ. UFF., 31
DICEMBRE, N. 303).**

**- DISPOSIZIONI DIVERSE PER L'ATTUAZIONE DELLA MANOVRA
DI FINANZA PUBBLICA 1991-1993.**

Art. 8.

Norme in materia di contratti di formazione e lavoro.

1. Fino alla data di entrata in vigore della legge di riforma dei contratti di formazione e lavoro, a favore dei datori di lavoro operanti nelle aree non ricomprese nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, per i lavoratori assunti con tali contratti a decorrere dal 1° gennaio 1991, si applica, sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti, una riduzione del 25 per cento.
2. Per le imprese artigiane nonché per quelle operanti nelle circoscrizioni che presentano un rapporto tra iscritti alla prima classe delle liste di collocamento e popolazione residente in età da lavoro superiore alla media nazionale, la quota dei contributi previdenziali ed assistenziali è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni. Le circoscrizioni di cui al presente comma sono individuate per ciascun anno solare con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta delle commissioni regionali per l'impiego.
3. Per le imprese del settore commerciale e turistico con meno di quindici dipendenti operanti nelle aree non ricomprese nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, si applica, sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti, una riduzione del 40 per cento.
4. Resta ferma la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.
5. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici o ripetitivi, individuate, anche mediante riferimento ai livelli di inquadramento, dai contratti collettivi nazionali di categoria o da accordi interconfederali.
6. La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 50 per cento dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.
7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta. In mancanza il lavoratore si intende assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Copia del contratto di formazione e lavoro e del relativo progetto vengono consegnate al lavoratore all'atto dell'assunzione.
8. In caso di inadempimento da parte del datore di lavoro agli obblighi inerenti alla formazione del lavoratore, l'Ispettorato del lavoro, previa diffida, dispone la revoca, fin dalla costituzione del rapporto di formazione e lavoro, del beneficio di cui al comma 1 per il lavoratore interessato.

9. A decorrere dal 1° gennaio 1991 nei confronti dei datori di lavoro di cui ai commi 1, 2 e 3 in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi, i contributi previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50 per cento per un periodo di trentasei mesi. A tal fine sarà costituita in ogni regione apposita lista dalla quale le assunzioni possono essere effettuate con richiesta nominativa, secondo le modalità indicate entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Nelle ipotesi di assunzioni di cui al presente comma effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, ovvero da imprese artigiane, non sono dovuti i contributi previdenziali e assistenziali per un periodo di trentasei mesi.
10. Nella legge 28 febbraio 1987, n. 56, all'art. 10, comma 1, dopo la lettera a), è inserita la seguente: "a-bis) liste di mobilità: lavoratori da lungo tempo in cassa integrazione o iscritti nelle liste di collocamento da lungo periodo".

LEGGE 19 DICEMBRE 1984, N. 863 (IN GAZZ. UFF., 22 DICEMBRE, N. 351). CONVERSIONE IN LEGGE, CON MODIFICAZIONI, DEL DECRETO-LEGGE 30 OTTOBRE 1984, N. 726, RECANTE MISURE URGENTI A SOSTEGNO E AD INCREMENTO DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI.

Art. 1.

Il decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, recante misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali, è convertito in legge con le seguenti modificazioni:

All'art. 1: al comma 1, dopo le parole: "contratti collettivi aziendali", sono aggiunte le seguenti: "con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale"; il comma 2 è sostituito dal seguente: "L'ammontare del trattamento di integrazione salariale di cui al comma 1 è determinato nella misura del cinquanta per cento del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Il trattamento retributivo perso va determinato inizialmente non tenendo conto degli aumenti retributivi previsti da contratti collettivi aziendali nel periodo di sei mesi antecedente la stipula del contratto di solidarietà. Il predetto trattamento di integrazione salariale, che grava sulla contabilità separata dei trattamenti straordinari della Cassa integrazione guadagni, viene corrisposto per un periodo non superiore a ventiquattro mesi ed il suo ammontare è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale"; al comma 4, dopo le parole: "è a carico della", sono aggiunte le seguenti: "contabilità separata dei trattamenti di". All'art. 2: al comma 1, dopo le parole: "contratti collettivi aziendali", sono aggiunte le seguenti: "stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale", e dopo le parole: "a tempo indeterminato di nuovo personale", sono aggiunte le seguenti: "con richiesta nominativa"; al comma 2, sono soppresse le parole: "industriali ed artigiane operanti nel Mezzogiorno ed" e la parola: "contributivi" è sostituita dalle seguenti: "degli oneri sociali di cui al testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e successive integrazioni e modificazioni,"; al comma 3, le parole: "contributivi previsti per le aziende industriali ed artigiane nel Mezzogiorno" sono sostituite dalle seguenti: "degli oneri sociali di cui al comma precedente" ed è aggiunto il seguente periodo: "L'ammontare complessivo degli sgravi degli oneri sociali e dei contributi di cui al comma 1 non può comunque superare la somma totale di quanto le aziende sarebbero tenute a corrispondere, secondo le norme vigenti, in materia di contribuzioni previdenziali ed assistenziali"; dopo il comma 4, è aggiunto il seguente: "4-bis. Le assunzioni su richiesta nominativa operate dal datore di lavoro sulla base dei contratti collettivi di cui al presente articolo non devono determinare una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile -- ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore -- nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario, salvo che vi sia carenza, dichiarata dalla commissione del collocamento, di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione con richiesta nominativa"; al comma 5, l'ultimo periodo è sostituito dal seguente: "Limitatamente al predetto periodo di anticipazione il trattamento di pensione è cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del presente comma, ferma restando negli altri casi la disciplina sul cumulo di cui agli articoli 20 e 21 della legge 30 aprile 1969, n. 153"; il comma 6 è sostituito dal seguente: "Ai fini della individuazione della retribuzione da assumere quale base di calcolo per la determinazione della pensione dei lavoratori che abbiano prestato lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 5, è neutralizzato il numero delle settimane di lavoro prestate a tempo parziale, ove ciò comporti un trattamento pensionistico più favorevole"; al comma 7 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "All'ispettorato provinciale del lavoro è demandata altresì la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti di cui al comma 1, disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione"; dopo il comma 7, è aggiunto il seguente: "7-bis. I lavoratori assunti a norma del presente articolo sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi ai soli fini dell'applicazione di norme ed istituti che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio".

L'art. 3 è sostituito dal seguente:

- “1. I lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma 3, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'art. 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale.
2. Fra i lavoratori assunti a norma del comma precedente, una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti necessari. In caso di carenza di predetto personale dichiarata dall'ufficio di collocamento si procede ai sensi del comma 1.
3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici, dalle imprese e loro consorzi ovvero, anche a livello locale, dalle loro organizzazioni nazionali e approvati dalla commissione regionale per l'impiego in coerenza con la legislazione regionale e statale e con le intese eventualmente raggiunte con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Nel caso in cui essi interessino più ambiti regionali ovvero non sia intervenuta, nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, la delibera della commissione regionale per l'impiego, i progetti sono sottoposti all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale, entro trenta giorni, delibera sentito il parere della commissione centrale per l'impiego. L'approvazione preventiva non è richiesta per i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative e nei casi in cui non si richiedano finanziamenti pubblici. In tal caso, i datori di lavoro sono tenuti, all'atto dell'assunzione, a notificare il contratto all'ispettorato provinciale del lavoro. Per la realizzazione dei programmi formativi le imprese, gli enti pubblici economici e i loro consorzi possono stipulare convenzioni con le regioni.
4. I progetti di cui al comma 3, che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni, devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'art. 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, secondo le modalità di cui all'art. 27 della stessa legge. A tal fine le regioni ogni anno determinano la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'art. 24 della legge predetta, da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti di intesa con i sindacati di cui al comma 3 del presente articolo.
5. Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto. Il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.
6. Per i lavoratori assunti con il contratto di formazione e lavoro la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.
7. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.
8. La commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli, per il tramite dell'ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro.

9. In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.
10. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
11. Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi 6 e 10 fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.
12. I lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita. Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma, dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio. La commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni del mercato nonché delle caratteristiche della formazione conseguita, può elevare il predetto limite fino ad un massimo di trenta-sei mesi.
13. Le regioni, nell'ambito delle disponibilità dei loro bilanci, possono organizzare, di intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, attività di formazione professionale che prevedano periodi di formazione in azienda. Per il periodo di formazione i lavoratori hanno diritto alle prestazioni sanitarie previste dalla legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché, attraverso apposite convenzioni stipulate tra le regioni e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, alle prestazioni da questo erogate. Entro dodici mesi dal termine dell'attività formativa le imprese hanno facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tale attività.
14. Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con il contratto di cui al comma 1 anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto dal comma 3. Trovano altresì applicazione i commi 4 e 6.
15. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma 3 sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale. I predetti progetti formativi possono prevedere una durata del contratto di formazione e lavoro superiore a ventiquattro mesi.
16. Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista dai progetti di cui al comma precedente, utilizza, attivandoli e coordinandoli, gli strumenti e i relativi mezzi finanziari previsti nel campo della ricerca finalizzata, applicata e di sviluppo tecnologico, secondo linee programmatiche approvate dal CIPE.
17. Nel caso in cui per lo svolgimento di determinate attività sia richiesto il possesso di apposito titolo di studio, questo costituisce requisito per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro finalizzato allo svolgimento delle predette attività.
18. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'art. 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'art. 11 della stessa legge”.

