

# CAMERA DEI DEPUTATI

N. 2009

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**ICHINO, SALVATORE, NAPOLETANO, GIANNI, GALLI MARIA LUISA, BASSANINI, BELARDI MERLO ERIASE, BRINI, CALAMINICI, CANULLO, CASTELLI MIGALI ANNA MARIA, CICCHITTO, CRESCO, DA PRATO, DI CORATO, FERRARI MARTE, FRANCESE ANGELA, FURIA, LODI FAUSTINI FUSTINI ADRIANA, LIOTTI, MANFREDI GIUSEPPE, MARGHERI, MACCIOTTA, MIGLIORINI, MOSCHINI, OLIVI, ONORATO, PALOPOLI, POCETTI, PRINCIPE, RAFFAELLI MARIO, RAMELLA, RICCI, ROSOLEN ANGELA MARIA, SEPPIA, TORRI, TROTTA, ZANINI, ZOPPETTI**

*Presentata il 18 settembre 1980*

### Istituzione e disciplina del contratto di formazione e lavoro

ONOREVOLI COLLEGHI! — La figura del contratto di formazione e lavoro, cioè di un contratto di locazione d'opere la cui funzione sociale non si esaurisce nello scambio lavoro-retribuzione, ma consiste anche nella istruzione intensiva e nella maturazione professionale del lavoratore, non è certo una novità nel nostro ordinamento. Sotto il diverso nome di « tirocinio » o di « apprendistato » questo contratto a causa mista ha costituito fin da tempi antichissimi — in Italia come in ogni altra parte d'Europa — lo strumento tipico per l'addestramento dei giovani ai diversi mestieri, e per il loro inserimento nel tessuto produttivo.

L'esperienza dei Paesi industrialmente più progrediti sta oggi ad indicare la superiorità della formazione professionale

extra-aziendale rispetto a quella impartita mediante il rapporto di apprendistato: il giovane lavoratore può fruire di un processo formativo assai più rapido ed efficace in centri di formazione professionale adeguatamente attrezzati e serviti, sotto la direzione di un vero istruttore, piuttosto che in azienda, sotto la direzione dell'operaio qualificato o specializzato, e lo assillo della produzione. Ma la superiorità della formazione professionale extra-aziendale non è un principio che possa essere sancito per legge: è un dato da costruire, da realizzare nei fatti, dando vita ad una grande rete di centri di formazione moderni, capaci di essere e mantenersi costantemente al passo con le nuove tecnologie utilizzate dalle aziende, e creando una organizzazione (il « servizio nazionale del la-

voro») capace di garantire uno stretto collegamento tra formazione extra-aziendale e sbocchi occupazionali effettivi; e d'altra parte, anche quando saremo riusciti a dotare il nostro sistema industriale di tali strutture, il rapporto di formazione e lavoro in azienda conserverà comunque una sua funzione, soprattutto nel settore artigiano, come l'ha conservata nei sistemi economici più avanzati del nostro. Sarebbe dunque una scelta sbagliata e dannosa quella di lasciar deperire, o addirittura di sopprimere questo vecchio ma tuttora utile strumento per l'inserimento dei giovani nel tessuto produttivo.

Nel nostro attuale ordinamento il contratto di apprendistato, già sommariamente disciplinato dagli articoli 2130-2134 del codice civile, trova una compiuta definizione e regolamentazione nella legge 19 gennaio 1955, n. 25, modificata ed integrata dalle successive leggi 8 luglio 1956, numero 706, e 2 aprile 1968, n. 424. Se oggi da più parti si avverte la necessità di una profonda riforma legislativa della materia, ciò non è dovuto soltanto ai limiti intrinseci della disciplina vigente, dei quali si dirà tra breve, ma anche e soprattutto alla necessità di far fronte con strumenti adeguati al mutamento qualitativo ed all'impressionante aumento quantitativo della disoccupazione giovanile: a questo fenomeno, che è ormai riconosciuto in tutti i Paesi della Comunità economica europea come un problema strutturale — forse il più grave del mercato del lavoro, insieme a quello della disoccupazione femminile — occorre far fronte con un armamentario istituzionale e culturale decisamente nuovo. Altri paesi si sono mossi da tempo in questa direzione (si veda in proposito lo studio dell'OCDE, *Entry of young people into working life, General Report*, Parigi, 1977); il nostro Paese arriva invece, in questo come in troppi altri campi, in sistematico ritardo.

#### *La crisi dell'istituto dell'apprendistato.*

L'apprendistato, così come è definito e disciplinato dalla legge, e come è venuto storicamente configurandosi nella real-

tà socio-economica italiana, si rivela oggi come uno strumento inadeguato rispetto alle esigenze di una seria politica di promozione dell'occupazione giovanile, sia per la scarsa effettività delle norme che disciplinano l'istituto e la conseguente scarsa tutela dell'interesse del giovane lavoratore ad una formazione professionale intensiva e ad un equo trattamento; sia per la tradizionale configurazione dell'apprendistato come strumento di formazione alternativo rispetto alla scuola media secondaria, e finalizzato all'acquisizione di qualifiche — « mestieri » — di tipo operaio (non modifica questa « immagine » dell'apprendistato il recente orientamento giurisprudenziale tendente ad ammettere l'assunzione di apprendisti per mansioni impiegatizie); sia infine perché l'istituto dell'apprendistato corrisponde più alla vecchia concezione della formazione professionale, intesa come addestramento del giovane a determinate mansioni, che non alla concezione moderna della formazione come occasione di crescita del lavoratore anche sul piano culturale, e quindi come strumento per la mobilità occupazionale e sociale: in un sistema produttivo industriale avanzato sono assai più necessarie le doti di versatilità che derivano al lavoratore da una solida cultura tecnologica, che non le abilità manuali acquisite attraverso lunghi anni di tirocinio pratico.

Se le considerazioni proposte hanno un fondamento, appaiono chiare le ragioni della crisi dell'istituto dell'apprendistato: si spiega la debole forza di attrazione da questo esercitata sui giovani che trovano maggiori difficoltà nella ricerca del posto di lavoro (in gran parte diplomati o addirittura laureati); si spiega, inoltre, perché oggi quasi due terzi dei rapporti di apprendistato si svolgano in imprese artigiane, dove più lenta è l'evoluzione dei metodi produttivi, e perché invece l'apprendistato mal si adatti alle esigenze delle imprese di medie o grandi dimensioni. Si spiega, soprattutto, l'inadeguatezza di questo vecchio istituto rispetto alle esigenze di una politica attiva del lavoro, e più precisamente di un intervento pubblico volto a combattere efficacemente la di-

soccupazione giovanile rimuovendone le cause strutturali.

Non vogliamo certo, con questo, ignorare quanto di positivo rappresenta l'apprendistato oggi nel nostro Paese: i settecotomila rapporti di apprendistato attualmente in corso di svolgimento, pur costituendo soltanto una piccola parte rispetto al totale dei rapporti di lavoro subordinato, sono comunque una realtà importante, e addirittura essenziale nel settore artigiano, che deve essere tutelata. Sarebbe, come già si è detto, un grave errore chiudere questo canale, inadeguato, ma pur sempre funzionante, attraverso il quale centinaia di migliaia di giovani riescono ancor oggi a trovare una occupazione, ed una prospettiva concreta di inserimento stabile nel sistema produttivo. Ma sarebbe un errore altrettanto grave quello di limitarsi ad una « revisione » della disciplina dell'apprendistato, nel tentativo di superare i limiti testé indicati.

Il problema non è soltanto quello di rendere effettiva la tutela del giovane apprendista contro lo sfruttamento, né soltanto quello di promuovere la diffusione dell'apprendistato nel settore impiegatizio. La crisi dell'apprendistato è la crisi di un meccanismo formativo fondamentalmente affidato all'iniziativa del singolo imprenditore, e finalizzato al suo interesse particolare: il sistema produttivo ha oggi bisogno di meccanismi formativi più evoluti e più complessi. L'iniziativa del singolo imprenditore, che pure resta indispensabile per il buon esito della formazione del lavoratore in azienda, non è più da sola sufficiente: essa deve potersi integrare con l'iniziativa di un altro soggetto, capace di programmare, promuovere, orientare e controllare la formazione professionale secondo esigenze produttive e prospettive occupazionali che trascendono quelle della singola azienda.

*Il « contratto di formazione » previsto nella legge 1° giugno 1977, n. 285.*

Quando, nel 1977, il legislatore diede vita con la legge 1° giugno 1977, n. 285, al nuovo istituto del « contratto di for-

mazione », l'intendimento era certamente quello di creare un nuovo strumento per combattere la disoccupazione giovanile, di aprire ai giovani un nuovo canale di accesso al sistema produttivo; ma prevalse ancora, in quell'occasione, un approccio al problema di tipo congiunturale, ed i « provvedimenti per l'occupazione giovanile » assunsero il carattere di provvedimenti straordinari e temporanei. Non fu pertanto possibile affrontare, nel contesto della legge 1° giugno 1977, n. 285, il problema della crisi del vecchio istituto dello apprendistato, e si preferì seguire l'esperienza francese, affiancando sperimentalmente al contratto di apprendistato il nuovo « contratto di formazione » (in Francia il *contrat emploi-formation*, del tutto distinto dal contratto di *apprentissage*, era stato istituito a titolo sperimentale nel 1975 con norme a termine successivamente più volte prorogate; si osservi però che in quell'ordinamento l'istituto dello apprendistato aveva già subito fin dal 1971 una profonda riforma).

A dispetto del *nomen juris* attribuitogli, il « contratto di formazione » previsto dalla legge 1° giugno 1977, n. 285, non obbliga affatto il datore di lavoro a « formare » il lavoratore, né ad assegnargli particolari mansioni, o ad affiancarlo a lavoratori qualificati o specializzati (la previsione di un controllo « dell'attività lavorativa » da parte della Commissione regionale per l'impiego, contenuta nel terzo comma dell'articolo 8, come modificato dalla legge 4 agosto 1978, n. 479, è del tutto generica e comunque priva di qualsiasi possibile effettività): modellato sul *contrat emploi-formation* francese, il nostro « contratto di formazione » si configura sostanzialmente come un contratto di lavoro subordinato ordinario ad orario ridotto, destinato a consentire al giovane la frequenza a corsi di formazione extra-aziendali in alternanza con i periodi di lavoro in azienda; la formazione professionale in azienda non costituisce oggetto di questo rapporto contrattuale più di quanto non costituisca oggetto di qualsiasi altro rapporto di lavoro subordinato. Appare pertanto esatta la tesi prevalente in

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

dottrina, secondo la quale il « contratto di formazione » previsto dalla legge 1° giugno 1977, n. 285, a differenza dell'apprendistato, non è un contratto « a causa mista », poiché « nessun obbligo incombe all'imprenditore rispetto all'attività formativa, salvo evidentemente ... [quello di] non impedire la frequenza ... L'attività formativa si svolge fuori dell'impresa » (Balandi, *La legge sulla occupazione giovanile*, Milano, 1978, p. 50; il diverso avviso espresso in proposito dal Napoli, in *Commentario della Costituzione*, sub art. 35, Bologna-Roma, 1979, p. 46, può essere condiviso come auspicio di riforma dell'istituto, ma non sembra trovare solido fondamento nella disciplina vigente).

Non è questa la sede per un esame degli altri aspetti della disciplina del « contratto di formazione » contenuta nella legge 1° giugno 1977, n. 285, e nella successiva legge 4 agosto 1978, n. 479 — disciplina, peraltro, assai succinta, e avara di spunti originali —, né per una discussione critica delle cause della scarsa fortuna incontrata dal nuovo istituto nei suoi tre anni di vita (meno di 6.000 contratti di formazione stipulati nelle imprese private). Basti qui sottolineare che la legge 1° giugno 1977, n. 285, non ha voluto (e non avrebbe comunque potuto, dato il suo carattere di provvedimento congiunturale) costituire un momento di riforma organica del rapporto di formazione professionale in azienda. Questo, insieme ad altri importanti provvedimenti legislativi dello stesso periodo, ha avuto il merito non secondario di avviare una nuova fase della legislazione lavoristica, ponendo sul tappeto la questione centrale: quella del governo del mercato del lavoro; difficilmente negli anni 1976-77, nella prima fase del dibattito politico e della ricerca scientifica in questo campo in gran parte inesplorato, il legislatore avrebbe potuto far di più che proporre soluzioni parziali e provvisorie. Già alla fine del 1978 è stato invece possibile raggiungere un primo risultato duraturo sulla via della riforma degli strumenti di intervento pubblico sul mercato del lavoro, con la emanazione della legge-quadro sulla for-

mazione professionale extra-aziendale (legge 21 dicembre 1978, n. 845); ed oggi i tempi sono certamente maturi per compiere un altro passo indispensabile nella stessa direzione, con la riforma del sistema della formazione professionale all'interno dell'impresa.

È questa la materia della presente proposta di legge.

## CONTENUTO DELLA PROPOSTA DI LEGGE.

A) *Disciplina del rapporto contrattuale.*

La riforma non può non investire, in primo luogo, la disciplina del rapporto contrattuale privatistico tra datore di lavoro e « lavoratore in formazione ».

Il contratto di formazione e lavoro deve conservare il carattere essenziale dell'apprendistato, il carattere cioè di contratto a causa mista: non deve essere né un puro e semplice contratto di lavoro subordinato, né un puro e semplice contratto di addestramento o di insegnamento. Esorbitano pertanto dall'oggetto della presente proposta di legge sia le esperienze di mera alternanza scuola-lavoro, che possono realizzarsi per mezzo di normali contratti di lavoro subordinato ad orario ridotto, sia gli *stages* di formazione che non configurano rapporti di lavoro subordinato, in quanto non inseriscono organicamente il « lavoratore in formazione » nel tessuto produttivo dell'impresa, e che trovano attualmente una disciplina-quadro nell'articolo 16-bis aggiunto alla legge 1° giugno 1977, n. 285, dalla legge 4 agosto 1978 n. 479.

La complessità strutturale del contratto di formazione e lavoro fa sì che, accanto alla « classica » questione dei rapporti tra legislazione statale e contrattazione collettiva, si ponga anche una questione di competenza legislativa tra Stato e Regioni, poiché a queste è riservata dalla Costituzione la competenza legislativa — oltre che amministrativa — in materia di formazione professionale. Entrambe le questioni possono e devono essere risolte riservando alla legge statale il compito di dettare i principi generali e i limiti inde-

rogabili, nel rispetto dei quali toccherà poi alla legge regionale ed alla contrattazione collettiva il compito di adattare la disciplina della materia alle specifiche esigenze regionali e settoriali; a questo criterio si ispira il presente progetto di legge, che mentre da un lato tende alla massima possibile valorizzazione dell'autonomia collettiva, in attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, dall'altro tende ad assegnare alle Regioni competenza legislativa su specifici aspetti del rapporto contrattuale, nei quali la materia squisitamente « lavoristica » appare indissolubilmente intrecciata con la materia della formazione professionale.

B) *Coordinamento tra iniziativa privata e iniziativa pubblica.*

La riforma tuttavia, giova ripeterlo, non può limitarsi ad un perfezionamento della disciplina del rapporto privatistico di formazione e lavoro nell'impresa, ma deve dare vita ad un vero e proprio nuovo « sistema », basato sul coordinamento fra iniziativa privata e iniziativa pubblica in questo settore, capace di garantire l'adeguatezza dei processi di formazione professionale aziendale rispetto alle esigenze presenti e future dello sviluppo economico e del progresso sociale.

Questa affermazione non è frutto di sfiducia preconcepita nell'iniziativa privata o di propensione ideologica verso forme di « collettivizzazione del sistema produttivo », come qualcuno ha sostenuto nel dibattito che ha preceduto la presentazione del nostro progetto di legge: il controllo pubblico sulla formazione professionale in azienda ed il coordinamento stretto tra iniziativa privata e iniziativa pubblica in questo campo sono traguardi ormai da tempo acquisiti anche in Paesi assai vicini al nostro dal punto di vista dell'organizzazione politica, sociale ed economica (ma assai più civili del nostro dal punto di vista dell'organizzazione amministrativa pubblica): basti pensare alla Francia, dove funziona ormai da molti anni un sofisticato sistema di incentivazione e controllo pubblico sull'apprendistato, e dove tutte

le imprese industriali concorrono al finanziamento di tale sistema attraverso il prelievo di un contributo obbligatorio determinato dalla legge: la *taxe d'apprentissage* sul monte-salari (legge 16 luglio 1971, n. 576); oppure alla Gran Bretagna, dove gli *Industrial Training Boards* programmano, coordinano, controllano e finanziano le iniziative aziendali di formazione professionale in ciascun settore produttivo, esercitando a tal fine un vero e proprio potere di imposizione fiscale ed un penetrante diritto di informazione nei confronti delle imprese appartenenti al settore (*Industrial Training Act 1964; Employment and Training Act 1973*).

Nel nostro ordinamento costituzionale il ruolo di protagonista centrale del sistema di promozione e controllo della formazione professionale aziendale non può che essere attribuito alla Regione (articoli 117 e 118 della Costituzione): a questa, pertanto, il progetto di legge assegna il compito di disciplinare indirizzare e controllare la formazione professionale all'interno delle imprese (non senza la manovra di forti incentivi economici) coordinandola con le indispensabili iniziative regionali di istruzione e formazione extra-aziendale.

Nessuno si nasconde le difficoltà che dovranno essere superate, in ciascuna delle nostre venti Regioni, perché questo nuovo sistema possa raggiungere un soddisfacente livello di efficienza. Il principio del controllo e del coordinamento dell'iniziativa privata da parte della pubblica amministrazione non può affermarsi soltanto in virtù di una legge, per quanto giusta e tecnicamente perfetta essa sia: è essenziale l'acquisizione, da parte dei dirigenti e funzionari pubblici chiamati ad applicare la legge, di una capacità concreta di governo che oggi troppo sovente manca nella maggior parte delle amministrazioni regionali come nell'amministrazione statale.

Per questo la nuova disciplina proposta nel presente progetto di legge è formulata in modo da evitare che l'eventuale inefficienza dell'amministrazione regionale determini una paralisi dell'iniziativa

privata; anche se la Regione non farà il suo dovere, le imprese potranno liberamente stipulare contratti di formazione e lavoro e godere dei relativi incentivi economici: nella peggiore delle ipotesi si riprodurrà di fatto il modello del vecchio rapporto di apprendistato, con una più efficace tutela giuridica del lavoratore. Ma la riforma mira ad un obiettivo assai più impegnativo, la cui realizzazione richiede che si mobilitino tutte le risorse disponibili di intelligenza, di capacità organizzativa ed anche di fantasia: è questo un importante banco di prova per l'istituto regionale, sia sul piano legislativo che su quello amministrativo.

C) *Creazione di nuove occasioni di lavoro in azienda per i giovani.*

L'efficace coordinamento tra iniziativa privata ed iniziativa pubblica in questo campo dovrà consentire, oltre al raggiungimento dell'obiettivo principale (creazione di un sistema di formazione professionale aziendale coerente con le esigenze dello sviluppo economico e sociale), anche l'utilizzazione del contratto di formazione e lavoro per iniziative tendenti ad offrire ai giovani disoccupati nuove occasioni ed esperienze di lavoro temporaneo in azienda, sul modello di alcune significative esperienze straniere (pensiamo soprattutto allo *Youth Opportunities Programme* della *Manpower Services Commission* britannica, ed in particolare alle *Work Experiences*, alle quali hanno preso parte nell'ultimo anno, nel Regno Unito, circa 100.000 giovani).

Una seria azione contro la disoccupazione giovanile non può e non deve tendere alla pura e semplice creazione di nuovi posti di lavoro fine a se stessi, cioè alla « invenzione » di attività improduttive o scarsamente produttive, che accentuerebbero l'isolamento dei giovani dal tessuto economico del paese, e quindi aggraverebbero il problema invece di risolverlo. Occorre al contrario che i nuovi posti di lavoro, anche se creati in parte « artificialmente » mediante un forte incentivo economico pubblico alle imprese,

consentano ai giovani di inserirsi realmente nel processo produttivo, di imparare « dal vivo » a produrre beni o servizi utili. Poiché tale è appunto la funzione tipica del contratto di formazione e lavoro, questo deve diventare uno dei punti di forza dell'iniziativa pubblica e privata nella battaglia contro la disoccupazione giovanile, anche attraverso appositi « programmi speciali » regionali (si veda in proposito l'ultimo comma dell'articolo 21).

D) *Note analitiche sulle singole disposizioni.*

Il Titolo I contiene la definizione del contratto di formazione e lavoro, e l'enunciazione dei principi generali ai quali si informa il nuovo sistema, dei quali già si è detto (articoli 1 e 2). In questa sede viene risolta in senso positivo la questione, sorta in relazione al contratto di apprendistato, dell'applicabilità delle norme generali relative al rapporto di lavoro subordinato ordinario (articolo 3).

Viene inoltre risolta la delicata questione dell'applicabilità dei contratti collettivi: già la legge 19 gennaio 1955, n. 25 sullo apprendistato, come è noto, fa obbligo al datore di lavoro di « osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro » (articolo 11, lettera c), e la migliore dottrina ha dedotto da tale norma una estensione *erga omnes* dell'efficacia soggettiva dei contratti post-corporativi per ciò che riguarda la categoria degli apprendisti (Riva Sanseverino, voce *Apprendistato* in *Novissimo Digesto It.*, p. 785); ma non sono mancate interpretazioni difformi, anche in sede giurisprudenziale, e censure di incostituzionalità mosse alla norma in riferimento all'articolo 39 della Costituzione. Il secondo comma dell'articolo 3 del presente progetto di legge conferma il principio della applicabilità generale del contratto collettivo, indipendentemente dall'iscrizione dei soggetti del rapporto alle associazioni sindacali stipulanti, ponendo però il requisito che il contratto collettivo sia stipulato unitariamente dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative del

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

settore; viene così raccolta l'indicazione della più recente dottrina, secondo la quale la perdurante inattuazione delle forme previste dall'articolo 39 della Costituzione per la contrattazione collettiva non preclude l'estensione *erga omnes* dell'efficacia dei contratti collettivi: tale estensione è costituzionalmente accettabile (ed anzi trova negli articoli 36 e 39 della Costituzione il suo primo fondamento), quando siano rispettati nella sostanza i requisiti posti dallo stesso articolo 39: la democraticità e la rappresentatività effettiva delle associazioni stipulanti, nonché la stipulazione del contratto mediante rappresentanze unitarie delle diverse associazioni (cfr. Treu, in *Commentario della Costituzione* cit., *sub* art. 36, pp. 85-94; Balandi *La legge sull'occupazione giovanile*, cit., pp. 66-68).

Nel Titolo II sono contenute le norme generali relative alla disciplina del rapporto contrattuale privatistico tra datore e prestatore di lavoro, destinate a costituire il quadro inderogabile entro il quale potrà e dovrà liberamente esercitarsi la autonomia collettiva per la specificazione della disciplina del rapporto. *Ratio* delle norme contenute in questo titolo è in primo luogo la tutela dell'interesse del lavoratore e dell'interesse pubblico alla genuinità del rapporto di formazione e lavoro.

L'articolo 4 mira a consentire la stipulazione del contratto di formazione e lavoro in tutti i casi in cui è possibile la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ordinario: può essere quindi titolare del contratto di formazione e lavoro, da un lato, anche il datore di lavoro che non rivesta la qualifica di imprenditore, e dall'altro anche il lavoratore non più « giovane » (i limiti di età sono previsti negli articoli 13 e 21 soltanto ai fini del godimento da parte del datore di lavoro del contributo regionale e della fiscalizzazione degli oneri previdenziali). Quest'ultima importante innovazione mira a consentire l'utilizzazione del contratto di formazione e lavoro anche ai fini della riconversione professionale degli adulti, soprattutto nei processi di ristrutturazione aziendale.

L'articolo 5, assegnando alle Commissioni regionali per l'impiego la funzione di determinare le modalità di avviamento dei lavoratori ai contratti di formazione e lavoro, mira in primo luogo a valorizzare l'accordo fra le parti sociali interessate — entrambe largamente rappresentate nelle Commissioni — ed a responsabilizzarle riguardo alla esigenza di promuovere la più larga possibile diffusione dei contratti di formazione e lavoro (l'esperienza della legge 1° giugno 1977, n. 285, mostra, in particolare, quali effetti paralizzanti possano essere prodotti dal disimpegno degli imprenditori in questo campo). La norma mira inoltre a consentire un puntuale ed efficace coordinamento della disciplina degli avviamenti al lavoro con le politiche regionali in materia di formazione professionale, ed in particolare con le scelte operate dalle singole Regioni in sede di regolamentazione legislativa dei contratti di formazione e lavoro (vedasi in proposito avanti, *sub* articoli 17-22).

Alla esigenza di garantire e promuovere l'accesso della manodopera femminile ai contratti di formazione e lavoro, anche là dove sia consentita l'assunzione nominativa da parte delle imprese, risponde la norma contenuta nel terzo comma, con la quale si intende sperimentare uno strumento nuovo di governo del mercato del lavoro, « flessibile » ed incisivo ad un tempo, suscettibile forse di essere utilizzato in futuro anche per la tutela di altre categorie « deboli » di lavoratori. Il riferimento contenuto in questo comma alle Commissioni circoscrizionali per l'impiego (oggi non ancora istituite) si giustifica nella prospettiva di una rapida approvazione del disegno di legge n. 760/C, recante la nuova normativa in materia di collocamento ordinario.

Le modalità di costituzione del rapporto sono disciplinate dall'articolo 6, che, pur consentendo implicitamente la valida stipulazione in forma orale, secondo il principio applicabile ai contratti di lavoro subordinato ordinari, prevede nel primo comma la necessità della comunicazione scritta al lavoratore da parte del datore di lavoro degli elementi salienti del con-

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

tratto, al fine di garantire la genuinità del rapporto di formazione e lavoro e la piena consapevolezza dei propri diritti da parte del lavoratore; allo stesso fine tende la disposizione contenuta nel secondo comma (obbligo di consegnare al lavoratore i testi delle norme legislative disciplinanti il rapporto). L'omissione degli adempimenti di cui ai primi due commi è punita con una sanzione amministrativa (quinto comma), alla quale si aggiunge — per le omissioni che maggiormente si prestano a coprire comportamenti fraudolenti — la sanzione civile della conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario, a richiesta del lavoratore (quarto comma). Lo scopo di impedire gli abusi costituisce pure la *ratio* del divieto di reiterazione del contratto di formazione e lavoro tra gli stessi soggetti, contenuto nell'ottavo comma; sanzione implicita di tale divieto è ancora la conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario, ma in questo caso la conversione opera, come è logico, dal momento della seconda assunzione, e indipendentemente dalla richiesta del lavoratore.

Il primo comma dell'articolo 7, nel quale viene stabilito il numero massimo dei lavoratori titolari di contratto di formazione e lavoro rispetto al numero dei lavoratori qualificati o specializzati operanti nella stessa unità produttiva, corrisponde alla analoga norma applicabile all'apprendistato contenuta nell'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, accentuandone il rigore. Il secondo comma dell'articolo 7 prevede tuttavia una sensibile elevazione del limite numerico in favore delle imprese artigiane, in considerazione delle loro particolari caratteristiche e del rapporto personale più intenso e diretto che in tali imprese si stabilisce tra imprenditore e lavoratore in formazione.

Il primo comma dell'articolo 8, che prevede la non computabilità dei lavoratori assunti con contratti di formazione e lavoro ai fini della determinazione delle dimensioni dell'azienda, riproduce una nor-

ma analoga contenuta nella legge 4 agosto 1978, n. 479, in materia di giovani assunti con « contratti di formazione »; si osservi che la norma proposta si riferisce soltanto al computo del numero dei dipendenti previsto ai fini dell'applicazione di norme legislative: non viene pertanto in nessun modo limitata l'autonomia collettiva in questa materia. La norma contenuta nel secondo comma tende a favorire la conversione del contratto di formazione e lavoro, al suo compimento, in contratto di lavoro subordinato ordinario.

L'articolo 9 disciplina le mansioni che devono essere assegnate al lavoratore, in coerenza con la definizione della causa del contratto di formazione e lavoro contenuta nell'articolo 1. La norma proposta non innova sostanzialmente, se non per l'opportuna precisazione circa l'applicabilità dell'articolo 2103 del codice civile, rispetto alla norma corrispondente applicabile ai contratti di apprendistato (articolo 11 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424).

Gli articoli 10 e 11 disciplinano orario di lavoro, ferie annuali, riposi settimanali e retribuzione, con un ampio rinvio alla contrattazione collettiva. Il divieto di retribuzione a cottimo o ad incentivo (articolo 11, secondo comma) ripete l'identico divieto vigente in materia di apprendistato (articolo 11 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424; in precedenza articolo 2131 del codice civile).

La norma contenuta nel primo comma dell'articolo 12 non sostituisce ma integra la disciplina generale della sospensione del lavoro, con riguardo agli effetti delle sospensioni di lunga durata sul termine del rapporto. La previsione del rinvio del servizio militare per il giovane lavoratore in formazione, prevista nel secondo comma dello stesso articolo, risponde ad evidenti ragioni di opportunità.

L'articolo 13 disciplina la fiscalizzazione dei contributi previdenziali relativi ai rapporti di formazione e lavoro. La limitazione di tale beneficio in riferimento al-



## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

l'età del lavoratore in formazione risponde all'esigenza di privilegiare l'avviamento dei giovani a questo tipo di rapporto.

Oggetto dell'articolo 14 è la delicata materia della risoluzione del contratto. La norma tende a configurare il contratto di formazione e lavoro come un contratto a termine (primo comma), sottraendolo tuttavia alla disciplina generale dei contratti a termine (secondo comma): appare invero opportuno consentire al lavoratore di recedere liberamente dal rapporto, per non costringerlo a perdere eventuali diverse occasioni di lavoro più vantaggiose, e — più in generale — per non vincolarlo ad una scelta che può rivelarglisi, strada facendo, sbagliata o non corrispondente alle sue aspirazioni (si tenga presente che anche un quindicenne può validamente stipulare il contratto); corrispondentemente deve essere riconosciuta anche al datore di lavoro la facoltà di licenziamento *ante tempus* quando se ne presenti una giusta causa o un giustificato motivo, secondo la disciplina generale vigente in materia di rapporti di lavoro subordinato. Si elimina così una lacuna legislativa già da tempo denunciata dalla dottrina (v. per tutti Fontana, *Il recesso dal rapporto di tirocinio*, Milano, 1973, pagg. 71-177), che ha dato luogo a notevoli incertezze in sede interpretativa.

Una particolare disciplina per le indennità di fine rapporto è necessaria in conseguenza del fatto che l'orario di lavoro — e quindi la retribuzione — del lavoratore in formazione può non essere uniformemente distribuito nel corso del rapporto, stante la necessità di consentire al lavoratore la frequenza al corso extra-aziendale: l'ultima retribuzione può dunque risultare notevolmente più elevata o più bassa della media dell'ultimo periodo. La soluzione proposta nell'articolo 15 non è certamente l'unica possibile, ma presenta il vantaggio della maggiore semplicità di applicazione.

L'articolo 16 disciplina la conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario. Il marcato favore nei confronti della con-

versione, che si manifesta esplicitamente in alcune disposizioni contenute nella proposta di legge (articolo 8, secondo comma; articolo 13, terzo comma; articolo 16, primo e terzo comma), è temperato dall'esigenza di impedire la frode che potrebbe essere perpetrata, previo accordo tra datore e prestatore di lavoro, mediante la stipulazione di un contratto di formazione e lavoro fittizio, presto convertito in contratto di lavoro ordinario; la prevenzione di questa possibile frode costituisce la *ratio* degli ultimi due commi dell'articolo 16.

Il Titolo III contiene i principi-quadro entro cui deve essere esercitata la competenza legislativa e amministrativa regionale sulla materia dei contratti di formazione e lavoro.

L'estensione di tale competenza regionale anche a materie attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro è giustificata, come già si è detto, dall'impossibilità di tracciare una netta linea di demarcazione, nel contratto di formazione e lavoro, tra gli elementi comuni al contratto di lavoro subordinato ordinario e quelli che riguardano la formazione professionale del lavoratore: una scelta legislativa diversa da quella proposta porterebbe probabilmente ad indebolire il nesso tra disciplina dei contratti di formazione e lavoro e piano regionale per la formazione professionale, e quindi ad offuscare il carattere « formativo » che deve invece essere dominante nei rapporti a cui la proposta di legge si riferisce.

Il necessario adeguamento della disciplina del rapporto contrattuale alle particolari caratteristiche economiche ed amministrative di ciascuna Regione e la sua indispensabile armonizzazione con il piano regionale per la formazione professionale, sono sottolineati nell'articolo 17. È esplicitamente previsto, in particolare, che i criteri che presiedono all'integrazione della formazione aziendale con l'insegnamento complementare extra-aziendale (e quindi anche i criteri di ripartizione tra orario di lavoro in azienda e orario di frequenza ai corsi

organizzati o promossi dalla Regione) siano determinati dalla legge regionale tenendo conto dello stato effettivo delle strutture pubbliche destinate alla formazione professionale, esistenti in ciascuna zona o comprensorio: là dove tali strutture si rivelino del tutto carenti, in relazione a determinate specifiche esigenze formative, sarebbe palesemente assurdo imporre ai lavoratori in formazione la frequenza a corsi extra-aziendali, in omaggio al principio astratto dell'integrazione fra formazione sul lavoro e insegnamento complementare (si vedano in proposito anche il terzo ed il quinto comma dell'articolo 18).

La differenziazione della disciplina legislativa regionale in rapporto alle diverse caratteristiche ed esigenze della formazione nei vari settori è espressamente prevista anche per ciò che riguarda la durata massima del patto di prova, e la durata massima del rapporto di formazione e lavoro; appare comunque opportuno stabilire, a questo proposito, dei limiti massimi generali (quinto e sesto comma dell'articolo 17). La riduzione a trenta mesi del limite massimo generale di durata del rapporto di formazione e lavoro, rispetto al limite di cinque anni previsto per l'apprendistato (legge 19 gennaio 1955, n. 25, articolo 7) è giustificata dal fatto che tutti i contratti collettivi esistenti in materia di apprendistato prevedono limiti massimi di gran lunga inferiori ai cinque anni; analogo orientamento prevale, del resto, in tutti i Paesi della CEE. È invece necessario consentire alle Regioni la determinazione di limiti massimi di durata superiori a trenta mesi per le imprese artigiane dei settori di produzione artistica o tradizionale, in considerazione della peculiarità del processo formativo in alcuni di tali settori (si pensi, ad esempio, ai settori di produzione di strumenti musicali complessi e delicati, o ai settori nei quali la produzione richiede l'esercizio di arti figurative).

L'articolo 18, contenente i principi-quadro relativi alla regolamentazione regionale dell'insegnamento complementare, consente

in particolare (secondo comma) la sperimentazione di uffici preposti alla formazione professionale nei diversi settori produttivi, diretti da organi collegiali con la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro appartenenti ai rispettivi settori, sul modello degli *Industrial Training Boards* britannici (i quali, peraltro, hanno soggettività giuridica autonoma, mentre nel nostro caso gli uffici devono configurarsi come organi dell'amministrazione regionale). Il quarto comma dello stesso articolo prevede il diritto dei lavoratori ad una indennità di formazione, a carico della Regione, per i periodi di frequenza ai corsi extra-aziendali.

La materia delle prove tecnico-pratiche per l'ottenimento dell'attestato di formazione professionale è oggetto della disciplina-quadro contenuta nell'articolo 19. La norma prevede che al lavoratore non sia imposto l'obbligo di sottoporsi a tali prove, bensì soltanto un onere, all'adempimento del quale è condizionato l'ottenimento dell'attestato.

Gli articoli 20 e 21 disciplinano le materie — che devono essere fra loro strettamente connesse — del controllo regionale sul rispetto da parte dei datori di lavoro delle disposizioni in materia di formazione professionale aziendale, e dell'erogazione di contributi regionali in favore dei datori di lavoro titolari di rapporti di formazione e lavoro. Gli ultimi due commi dell'articolo 21 prevedono una maggiorazione dei contributi, rispettivamente per i contratti stipulati con lavoratori handicappati, e per i contratti di breve durata stipulati nell'ambito dei programmi regionali speciali di cui si è detto (paragrafo C). L'onere finanziario relativo a tali contributi è posto in parte a carico dello Stato (articolo 22).

Il Titolo IV contiene le norme transitorie e finali. Tra queste assume particolare importanza quella contenuta nell'articolo 23, relativa alla conversione dei contratti di apprendistato in contratti di formazione e lavoro; la stessa conversione non è prevista per i « contratti di forma-

zione » stipulati a norma della legge 1° giugno 1977, n. 285 (articolo 24), poiché essi hanno, come si è detto, struttura causale diversa rispetto ai contratti di formazione e lavoro.

Va infine sottolineata l'opportunità della previsione di un congruo periodo di *vacatio legis* (articolo 27), per consentire

alle Regioni di predisporre tempestivamente i provvedimenti legislativi ed amministrativi di loro competenza, alle organizzazioni sindacali di predisporre le nuove disposizioni collettive, ed ai soggetti privati di prepararsi adeguatamente all'applicazione della nuova complessa disciplina del rapporto di formazione e lavoro.

## PROPOSTA DI LEGGE

TITOLO I  
PRINCIPI GENERALI

## ART. 1.

*(Nozione di contratto di formazione e lavoro).*

Con il contratto di formazione e lavoro il datore di lavoro si obbliga ad impartire o a far impartire al lavoratore l'insegnamento e l'addestramento necessario per l'acquisizione di una determinata qualifica professionale, utilizzandone l'opera nell'ambito della propria organizzazione aziendale nei limiti stabiliti dalle disposizioni vigenti, ed a retribuire tale opera in proporzione alla sua quantità e qualità; il lavoratore si obbliga a prestare la propria opera ed a collaborare alla propria formazione professionale, anche mediante la partecipazione ad iniziative di formazione esterne all'azienda, secondo le disposizioni vigenti.

La formazione professionale che costituisce oggetto del contratto di formazione e lavoro viene impartita di regola mediante l'insegnamento e addestramento pratico e l'insegnamento complementare, e deve tendere a consentire al lavoratore l'acquisizione della più ampia possibile conoscenza e capacità di controllo tecnico del processo produttivo.

## ART. 2.

*(Integrazione tra la formazione professionale aziendale e la formazione professionale di iniziativa pubblica).*

La regione provvede con proprie norme legislative e regolamentari e con la propria iniziativa amministrativa, nei limiti determinati dalla presente legge, a promuovere il coordinamento e l'integrazione delle iniziative di formazione professionale realizzate mediante contratti di formazione e lavoro con le iniziative di formazione professionale promosse od organizzate dall'amministrazione regionale, in coerenza con i programmi regionali di sviluppo economico e di intervento sul mercato del lavoro.

## ART. 3.

*(Inserimento del contratto di formazione e lavoro nel sistema del diritto del lavoro).*

Si applicano ai rapporti di formazione e lavoro le norme legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato ordinari, in quanto non siano derogate da norme contenute nella presente legge o da altre norme legislative speciali.

Si applicano altresì a tutti i rapporti di formazione e lavoro le norme relative ai rapporti ordinari di lavoro contenute nei contratti collettivi stipulati unitariamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del settore produttivo in cui opera l'impresa datrice di lavoro, salvo che dette norme siano in contrasto con la disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro, o si riferiscano a materie che sono oggetto di disciplina speciale, o siano comunque incompatibili con la specialità del rapporto.

## TITOLO II

## DISCIPLINA DEL RAPPORTO

## ART. 4.

*(Soggetti del rapporto).*

Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:

a) da qualsiasi persona fisica e giuridica, di natura pubblica o privata, in qualità di datore di lavoro;

b) da qualsiasi persona fisica che abbia adempiuto l'obbligo scolastico, o che comunque abbia compiuto il quindicesimo anno di età, in qualità di prestatore di lavoro.

## ART. 5.

*(Avviamento al lavoro).*

La Commissione regionale per l'impiego determina con delibera motivata le modalità per l'avviamento di lavoratori a con-

tratti di formazione e lavoro. Possono essere stabilite modalità differenti in relazione ai diversi settori, o alle diverse qualifiche per l'acquisizione delle quali i contratti vengono stipulati.

La Commissione regionale per l'impiego determina inoltre i requisiti attitudinali o professionali e gli eventuali titoli di studio o di formazione professionale necessari per l'avviamento su richiesta numerica, in relazione alle diverse qualifiche per l'acquisizione delle quali i contratti di formazione e lavoro vengono stipulati.

Nei casi in cui è prevista la possibilità di assunzione nominativa, la Commissione circoscrizionale per l'impiego determina con delibera motivata la quota di assunzioni per contratti di formazione che deve essere riservata alle lavoratrici idonee e disponibili, in relazione ai diversi settori ed alle diverse qualifiche per l'acquisizione delle quali i contratti vengono stipulati. Tale quota è determinata in modo tale da assicurare che il rapporto tra lavoratrici e lavoratori avviati a contratti di formazione e lavoro non sia inferiore al rapporto tra lavoratrici e lavoratori idonei e disponibili per tali contratti, iscritti alle liste di collocamento.

La ripartizione delle assunzioni mediante richiesta nominativa, di cui al comma precedente, si applica alle assunzioni effettuate nel corso di ciascun anno solare da ciascuna impresa che occupi stabilmente più di trecento lavoratori nell'ambito della circoscrizione.

Deve essere in ogni caso consentita la assunzione nominativa per contratti di formazione e lavoro nei casi in cui è consentita l'assunzione nominativa per contratti di lavoro subordinato ordinario, e nei casi in cui il contratto di formazione e lavoro è finalizzato all'acquisizione di una qualifica per la quale è ammessa la assunzione nominativa.

Ogni otto assunzioni con contratto di formazione e lavoro nell'ambito della stessa unità produttiva, una assunzione deve essere riservata ai lavoratori invalidi iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482. Ai fini dell'applicazione della presente norma non si

tiene conto delle assunzioni avvenute da più di ventiquattro mesi.

Per le assunzioni da parte di imprenditori artigiani è sempre ammessa la richiesta nominativa.

#### ART. 6.

(Assunzione).

All'atto dell'assunzione, e comunque prima dell'inizio della prestazione di lavoro, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore:

- 1) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 2) la data prevista per la risoluzione del rapporto;
- 3) la qualifica per l'acquisizione della quale il contratto viene stipulato;
- 4) l'orario di lavoro ed il tipo di mansioni a cui il lavoratore verrà inizialmente adibito;
- 5) l'entità della retribuzione iniziale;
- 6) eventuali trattamenti particolari non previsti dalla legge o dal contratto collettivo;
- 7) il nome del lavoratore o dei lavoratori qualificati o specializzati a cui è affidato il compito della formazione del lavoratore assunto, quando il datore di lavoro non sia un imprenditore artigiano;
- 8) altre informazioni previste dalla legge regionale, in merito ai tempi ed ai modi del previsto insegnamento complementare.

Contestualmente alla comunicazione di cui al comma precedente deve essere consegnato al lavoratore il testo delle norme legislative nazionali e regionali che disciplinano il contratto di formazione e lavoro.

La regione mette gratuitamente a disposizione dei datori di lavoro i moduli e gli stampati necessari per gli adempimenti di cui ai commi precedenti.

L'omissione della comunicazione di cui al primo comma, n. 1, determina la nullità dell'eventuale patto di prova. L'omissione di una delle comunicazioni di cui allo stesso comma, nn. 3, 4, 7, determina,

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

a richiesta del lavoratore interessato, la immediata conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato.

In ogni caso l'omissione di una o più comunicazioni di cui al primo comma, esclusa quella di cui al n. 1, o dell'adempimento di cui al secondo comma, è punibile con una sanzione amministrativa nella misura determinata dal Capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, da lire 100.000 a lire 300.000; tali importi sono raddoppiati in caso di recidiva.

All'atto dell'assunzione può essere convenuta la conversione del contratto di formazione e lavoro, al suo compimento, in contratto di lavoro subordinato ordinario. Tale conversione può essere subordinata all'esito positivo della prova tecnico-pratica di cui all'articolo 19.

Entro quindici giorni dall'assunzione di un lavoratore con contratto di formazione e lavoro il datore di lavoro deve informarne per iscritto l'Ispettorato provinciale del lavoro, allegando una copia della comunicazione di cui al primo comma. L'omissione di tale adempimento è punita con una sanzione amministrativa nella misura determinata dal Capo dell'ispettorato provinciale del lavoro, da lire 200.000 a lire 600.000; tali importi sono raddoppiati in caso di recidiva.

Non può essere assunto con contratto di formazione e lavoro un lavoratore che già sia stato assunto in precedenza dallo stesso datore di lavoro con contratto dello stesso tipo, salvo il caso che questo abbia avuto durata inferiore a quattro mesi; in quest'ultimo caso non è comunque ammessa la reiterazione del contratto per più di una volta.

## ART. 7.

*(Numero massimo dei lavoratori in formazione nell'azienda).*

Il numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro in una unità produttiva, in relazione ad una determinata qualifica, non può superare il cento per cento del personale in servizio



presso la stessa unità produttiva, in possesso della stessa qualifica o di qualifica affine. Il datore di lavoro può essere computato quando svolga lavoro personalmente nell'unità produttiva.

Nell'impresa artigiana il numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non può superare il doppio del numero delle altre persone che collaborano nell'impresa, compreso il titolare della stessa. Possono tuttavia essere assunti fino a quattro lavoratori con contratto di formazione e lavoro, quando l'imprenditore artigiano non abbia altri lavoratori alle proprie dipendenze.

ART. 8.

*(Non computabilità dei lavoratori in formazione ai fini della determinazione delle dimensioni dell'azienda).*

I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non sono computati nel numero dei dipendenti della impresa, o dell'unità produttiva, ai fini dell'applicazione di norme legislative che prevedano oneri od obblighi a carico del datore di lavoro in rapporto alle dimensioni aziendali.

Gli stessi lavoratori devono essere computati nel numero dei dipendenti dell'impresa o dell'unità produttiva, quando sia trascorso un anno dalla conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto nel quinto comma dell'articolo 16.

ART. 9.

*(Mansioni).*

Il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro deve essere adibito a mansioni che favoriscano la progressiva acquisizione da parte sua della qualifica indicata nella comunicazione di cui all'articolo 6, comma primo, n. 3, ferma restando l'applicabilità dell'articolo 2103 del Codice civile.

Il lavoratore non può essere adibito a mansioni di manovalanza che non siano

## VIII LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

accessorie rispetto alle mansioni di cui al comma precedente, né a lavorazioni in serie.

## ART. 10.

*(Orario di lavoro).*

L'orario di lavoro settimanale ed annuale assegnato al lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro deve essere determinato in modo che, sommato all'orario di insegnamento complementare, non sia superiore rispettivamente all'orario di lavoro settimanale ed annuale normalmente assegnato nell'azienda ai lavoratori in possesso della qualifica per la acquisizione della quale il contratto è stato stipulato, fermi restando comunque i limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi.

Le ferie annuali ed i riposi settimanali e giornalieri non possono coincidere con i periodi eventualmente destinati all'insegnamento complementare.

## ART. 11.

*(Retribuzione).*

La retribuzione del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro è determinata dai contratti collettivi nazionali, locali o aziendali, con apposite norme. In mancanza di disposizioni collettive speciali in proposito, essa deve essere determinata in modo da corrispondere all'orario di lavoro effettivamente prestato, ed alla progressiva qualificazione professionale del lavoratore. In nessun caso la retribuzione può comunque essere inferiore al cinquanta per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo applicabile per i lavoratori in possesso della qualifica a cui il contratto di formazione e lavoro si riferisce, tenuto conto dell'eventuale minore durata della prestazione lavorativa.

È vietata la retribuzione a cottimo o ad incentivo.

## ART. 12.

*(Sospensioni di lunga durata).*

Nei casi di inesigibilità della prestazione lavorativa per malattia, maternità o paternità, servizio militare, chiamata del lavoratore a cariche pubbliche elettive o a cariche sindacali, quando la sospensione del lavoro si protragga per un periodo continuativo superiore a tre mesi, il termine di risoluzione del contratto è prorogato per un periodo di tempo pari a quello durante il quale il lavoro è rimasto sospeso. Ai fini dell'applicazione della presente norma i periodi destinati all'insegnamento complementare sono equiparati a quelli destinati alla prestazione lavorativa in azienda.

Le sospensioni di durata inferiore a tre mesi producono lo stesso effetto di quelle di durata superiore quando la somma dei singoli periodi di sospensione è superiore a tre mesi nell'arco di un semestre, o a quattro mesi nell'arco di un anno.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nei commi precedenti non deve essere computato il periodo delle ferie annuali, neppure quando tale periodo preceda o segua immediatamente un periodo di sospensione della prestazione lavorativa per altra causa.

Il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro ha diritto al rinvio della chiamata alle armi per l'adempimento degli obblighi di leva.

## ART. 13.

*(Esenzione dai contributi previdenziali).*

Quando alla data dell'assunzione con contratto di formazione e lavoro il lavoratore abbia età inferiore a 23 anni, sono posti a carico dello Stato i contributi previdenziali in relazione al periodo di esecuzione del contratto. Ai fini del pagamento da parte dello Stato di tali contributi, gli Istituti competenti per la riscossione tengono apposita evidenza contabile.

Il limite di età di cui al comma precedente è elevato a 26 anni se il lavoratore assunto è in possesso di diploma di scuola media secondaria, ed a 29 anni se il lavoratore assunto è in possesso di laurea.

L'esenzione di cui ai commi precedenti è prorogata per il periodo massimo di dodici mesi, nei casi di conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario, salvo quanto previsto nel quinto comma dell'articolo 16.

Il datore di lavoro non è ammesso al godimento dell'esenzione di cui ai commi precedenti fino a che non abbia adempiuto all'obbligo di cui al settimo comma dell'articolo 6.

L'esenzione dall'obbligo contributivo non comporta per il datore di lavoro la esenzione dall'obbligo di apporre sui libri di paga e di matricola le registrazioni e le annotazioni prescritte dalle leggi vigenti, per ciascun lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro.

Si applicano senza eccezione ai rapporti di formazione e lavoro le norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il datore di lavoro è tenuto al regolare pagamento dei relativi contributi.

Il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro gode degli stessi trattamenti di malattia e assistenziali, previsti da norme di legge o collettive, di cui godono gli altri lavoratori dipendenti della stessa impresa.

#### ART. 14.

*(Risoluzione del contratto).*

Alla data convenuta all'atto dell'assunzione, o comunque allo scadere del termine massimo stabilito dalle norme di legge, o del minor termine stabilito nel contratto collettivo applicabile, il contratto di formazione e lavoro si risolve di diritto senza obbligo di preavviso per alcuna delle parti.

La risoluzione anticipata può essere determinata dal recesso unilaterale di cia-

scuna delle parti, nel rispetto della disciplina della materia applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nella stessa unità produttiva.

Costituisce giustificato motivo di licenziamento il rifiuto ingiustificato da parte del lavoratore di partecipare con la dovuta assiduità alle iniziative di formazione esterne all'azienda, secondo le disposizioni vigenti.

Qualora il termine convenuto all'atto dell'assunzione sia inferiore al termine massimo stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, le parti possono consensualmente prorogare la risoluzione del contratto nei limiti di tale termine massimo.

ART. 15.

*(Indennità di fine rapporto).*

Le indennità di fine rapporto dovute al lavoratore all'atto della risoluzione del contratto di formazione e lavoro devono essere commisurate alla media delle retribuzioni percepite negli ultimi dodici mesi, o nel minore periodo di durata del contratto, e calcolate secondo le norme legislative e contrattuali applicabili ai lavoratori in possesso della qualifica per l'acquisizione della quale il contratto è stato stipulato.

ART. 16.

*(Conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario).*

Qualora la prestazione di lavoro prosegua per più di dieci giorni lavorativi oltre il termine di cui al primo comma dell'articolo 14, il contratto di formazione e lavoro si converte di diritto in contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato. Il lavoratore ha diritto in tal caso al riconoscimento della qualifica per l'acquisizione della quale il contratto di formazione e lavoro è stato stipulato, ed al relativo inquadramento professionale. Qualora tuttavia il lavoratore, precedentemente sottoposto alla prova tecnico-pratica di cui all'articolo 19, non l'abbia

superata, può essere convenuto tra le parti l'inquadramento professionale ad un livello inferiore.

L'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 20, terzo comma, n. 2, determina di diritto la conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato. In tal caso il lavoratore ha diritto all'inquadramento corrispondente alle mansioni alle quali è stato adibito nell'ultimo periodo di lavoro.

Le parti possono consensualmente convertire il contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario in qualsiasi momento. Qualora la conversione venga pattuita prima del decorso di due terzi della durata inizialmente prevista per il contratto di formazione e lavoro, e solo in tal caso, può essere pattuito l'inquadramento del lavoratore in una categoria od un livello professionale inferiore rispetto a quello corrispondente alla qualifica per l'acquisizione della quale il contratto di formazione e lavoro è stato stipulato. Il lavoratore ha in ogni caso diritto ad essere adibito a mansioni aventi un contenuto professionale corrispondente alla formazione ricevuta nell'azienda.

In tutti i casi di conversione di contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario il lavoratore conserva a tutti gli effetti l'anzianità maturata nel corso del rapporto di formazione e lavoro. In tali casi è sempre esclusa la pattuizione di un periodo di prova successivo alla conversione.

Nei casi in cui la conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario avviene a norma del secondo comma del presente articolo, o comunque prima del decorso di due terzi del termine massimo stabilito dalle norme di legge, o del minor termine stabilito nel contratto collettivo applicabile, non si applica la disposizione contenuta nel terzo comma dell'articolo 13. In tali casi il lavoratore deve essere computato nel numero dei dipendenti dell'impresa, in de-

roga a quanto previsto nell'articolo 8, dalla data della conversione.

Entro trenta giorni dalla conversione del contratto di formazione e lavoro in contratto di lavoro subordinato ordinario il datore di lavoro deve informarne per iscritto l'Ispettorato provinciale del lavoro e la Commissione circoscrizionale per l'impiego. L'omissione di tale adempimento è punita nei modi previsti nel settimo comma dell'articolo 6.

### TITOLO III

#### COMPETENZA LEGISLATIVA ED AMMINISTRATIVA REGIONALE

##### ART. 17.

*(Competenza legislativa regionale  
in materia di disciplina dei contratti  
di formazione e lavoro).*

La regione emana con proprio provvedimento legislativo norme applicabili ai contratti di formazione e lavoro al fine di disciplinare:

- 1) la durata massima del periodo di prova;
- 2) la durata massima del contratto di formazione e lavoro;
- 3) i requisiti della formazione che deve essere impartita all'interno delle aziende;
- 4) i criteri che presiedono all'integrazione della formazione aziendale con l'insegnamento complementare impartito all'esterno dell'azienda.

La disciplina di cui al comma precedente deve essere opportunamente differenziata in relazione alle esigenze e caratteristiche della formazione professionale nei diversi settori produttivi e nei diversi tipi e livelli di qualificazione professionale, nonché in relazione allo stato delle strutture pubbliche destinate alla formazione professionale.

La legge regionale può riservare alla Giunta regionale o agli organi collegiali di cui all'articolo 18, secondo comma, il potere di emanare e modificare con provvedimento motivato disposizioni specifiche

sulle materie di cui al primo comma, nel quadro delle direttive generali stabilite nella stessa legge.

Le disposizioni emanate a norma dei commi precedenti si applicano ai contratti di formazione e lavoro la cui esecuzione si svolge del tutto o prevalentemente nell'ambito di unità produttive site nel territorio della regione.

La durata massima del contratto di formazione e lavoro determinata a norma dei commi precedenti non può, di regola, essere superiore a trenta mesi. Può tuttavia essere eccezionalmente prevista una durata massima superiore in relazione a particolari qualifiche singolarmente individuate. Nelle imprese artigiane dei settori di produzione artistica o tradizionale, individuati dalla legge regionale, la durata massima del contratto può essere determinata dalla stessa legge in misura non superiore a quarantotto mesi.

La durata massima del periodo di prova determinata a norma dei commi precedenti non può essere superiore a due mesi, e deve essere commisurata al livello professionale della qualifica per l'acquisizione della quale il contratto viene stipulato.

#### ART. 18.

*(Competenza legislativa ed amministrativa regionale in materia di insegnamento complementare ai lavoratori in formazione).*

La regione emana con proprio provvedimento legislativo le norme necessarie al fine di promuovere e disciplinare le iniziative di insegnamento complementare destinate ad integrare la formazione impartita ai lavoratori all'interno delle aziende mediante contratti di formazione e lavoro.

Con le stesse norme può essere prevista la costituzione di organi collegiali dell'amministrazione regionale con compiti di direzione amministrativa nelle materie di cui al comma precedente, in relazione a determinati settori produttivi. Possono essere chiamate a far parte di tali organi persone designate dalle orga-



nizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro del rispettivo settore produttivo.

Deve essere prevista la possibilità che l'insegnamento complementare venga impartito dall'impresa titolare di contratti di formazione e lavoro, o da un consorzio di imprese, mediante la convenzione di cui all'articolo 5, secondo comma, lettera *b*), della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Con le norme di cui al primo comma devono essere determinate le indennità di formazione corrisposte dalla regione ai lavoratori in relazione alla loro effettiva partecipazione alle iniziative di insegnamento complementare, nonché le modalità di pagamento delle indennità stesse, e di controllo sulla frequenza dei lavoratori.

Deve essere prevista l'esenzione dall'insegnamento complementare per i lavoratori che alla data della assunzione siano in possesso di titolo di studio o diploma di formazione professionale adeguato alla qualifica per l'acquisizione della quale il contratto viene stipulato, e nei casi nei quali non sia possibile od opportuna, per le caratteristiche del rapporto di formazione, la promozione di iniziative di insegnamento complementare. Deve essere altresì prevista e disciplinata la possibilità che la frequenza alle iniziative di insegnamento complementare organizzate o promosse dalla Regione sia sostituita dalla frequenza a corsi regolari di studio presso scuole di istruzione secondaria statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, ovvero presso istituti universitari statali o riconosciuti dallo Stato.

#### ART. 19.

*(Prove tecnico-pratiche ed attestato di formazione professionale).*

Con le norme di cui all'articolo 17, primo comma, devono essere previste e disciplinate le prove tecnico-pratiche a cui il lavoratore ha l'onere di sottoporsi al termine del contratto di formazione e lavoro, al fine di conseguire l'attestato di

formazione professionale relativo alla qualifica per l'acquisizione della quale il contratto è stato stipulato. I criteri di svolgimento di tali prove e di giudizio sull'esito delle prove stesse devono essere uniformi su tutto il territorio regionale, compatibilmente con le caratteristiche dei diversi settori produttivi e delle qualifiche alle quali le prove si riferiscono.

La disciplina regionale di cui al comma precedente deve essere armonizzata con l'ordinamento delle fasce di mansioni e funzioni professionali omogenee, contenuto nei decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di cui all'articolo 18, lettera *a*), della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Le commissioni alle quali è affidato il controllo sullo svolgimento delle prove ed il giudizio sull'esito delle stesse devono essere presiedute da un rappresentante dell'amministrazione regionale. Devono inoltre farne parte almeno un rappresentante delle organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori del settore e un rappresentante dell'imprenditore nella cui impresa si è svolto il rapporto di formazione e lavoro.

#### ART. 20.

*(Competenza legislativa ed amministrativa regionale in materia di controllo sull'esecuzione dei contratti di formazione e lavoro).*

La regione emana con proprio provvedimento legislativo le norme necessarie al fine di disciplinare e promuovere il controllo della amministrazione regionale sul rispetto da parte dei datori di lavoro delle disposizioni in materia di formazione professionale impartita all'interno delle aziende.

Le norme di cui al comma precedente possono affidare funzioni di controllo agli organi collegiali di cui all'articolo 18, secondo comma, nell'ambito dei rispettivi settori produttivi. Possono inoltre prevedere obblighi od oneri di informazione a carico dei datori di lavoro in relazione allo svolgimento dei rapporti di formazione e lavoro nelle rispettive aziende.

Devono essere contestualmente previste e disciplinate:

1) le modalità di diffida da parte della amministrazione regionale al datore di lavoro affinché questi adempia alle disposizioni in materia di formazione professionale aziendale;

2) le sanzioni amministrative per la mancata ottemperanza alla diffida;

3) le modalità di irrogazione delle sanzioni di cui al punto precedente;

4) la procedura per il ricorso amministrativo del datore di lavoro interessato contro il provvedimento.

L'organo competente dell'amministrazione regionale è tenuto a comunicare allo Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio tutti i casi in cui vengono applicate le sanzioni di cui al comma precedente, n. 2.

#### ART. 21.

##### *(Contributi della Regione ai datori di lavoro).*

Con il provvedimento legislativo di cui all'articolo precedente deve essere prevista e disciplinata l'erogazione di contributi da parte della regione in favore dei datori di lavoro che abbiano assunto con contratti di formazione e lavoro, lavoratori di età non superiore ai limiti indicati nei commi primo e secondo dell'articolo 13.

L'erogazione dei contributi di cui al comma precedente deve essere condizionata al rispetto, da parte dei datori di lavoro interessati, delle disposizioni regionali in materia di formazione professionale in azienda, e di ogni disposizione legislativa in materia di contratti di formazione e lavoro. L'esito delle prove tecnico-pratiche di cui all'articolo 19, relative a lavoratori formati all'interno di una azienda, non può essere assunto come indice esclusivo della correttezza dell'attività formativa svolta dal datore di lavoro nell'azienda stessa.

I contributi di cui ai commi precedenti non possono superare il 25 per cento della retribuzione spettante, a norma del contratto collettivo applicabile, al lavoratore titolare del contratto di formazione e lavoro, al quale i contributi stessi si riferiscono. Tale limite è elevato al 40 per cento per le regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. I contributi stessi non possono essere erogati per periodi successivi alla risoluzione o conversione del contratto.

Deve essere prevista l'erogazione di un contributo doppio rispetto a quello indicato nei commi precedenti, ma comunque non superiore al 60 per cento della retribuzione, nei casi in cui il lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro sia un invalido appartenente ad una delle categorie di cui al titolo primo della legge 2 aprile 1968, n. 482, e sia stato iscritto, alla data dell'assunzione, negli elenchi di cui all'articolo 19 della stessa legge.

Può essere prevista l'erogazione di un contributo superiore a quello di cui ai primi tre commi, ma comunque non superiore al 50 per cento della retribuzione, per i contratti stipulati nell'ambito di programmi regionali speciali, finalizzati ad offrire ai giovani inoccupati l'occasione di esperienze lavorative aziendali a termine. Tali programmi, devono essere previsti e disciplinati con legge regionale speciale.

#### ART. 22.

*(Contributo dello Stato alla regione).*

Lo Stato contribuisce agli oneri assunti dalle regioni a norma dell'articolo precedente con un apposito stanziamento ad integrazione del fondo di cui all'articolo 9 della legge 16 maggio 1970, n. 281. Lo stanziamento corrisponde al 65 per cento del totale degli stanziamenti iscritti a bilancio dalle regioni per la copertura degli oneri suddetti.

Il CIPE, sentita la Commissione di cui all'articolo 13 della legge 16 maggio 1970, n. 281, determina i criteri di ripartizione

del contributo statale di cui al comma precedente, tenendo presenti il numero dei contratti di formazione e lavoro in corso di svolgimento in ciascuna regione nell'anno precedente, e l'entità degli stanziamenti iscritti a bilancio da ciascuna regione a norma dell'articolo 21 nell'esercizio a cui il contributo si riferisce. Per il primo anno di applicazione della presente legge si terrà conto del numero dei contratti di apprendistato in corso di svolgimento in ciascuna regione nell'anno precedente.

Nessun contributo statale può essere erogato alle regioni che non abbiano provveduto ad operare lo stanziamento di cui all'articolo precedente.

La ripartizione dello stanziamento di cui al primo comma deve essere effettuata in modo che il contributo statale alle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna copra non meno del 75 per cento e non più dell'85 per cento dello stanziamento iscritto a bilancio da ciascuna regione a norma dell'articolo precedente nell'esercizio a cui il contributo si riferisce.

#### TITOLO IV

#### NORME TRANSITORIE

#### ART. 23.

*(Rapporti di apprendistato in corso).*

I contratti di apprendistato in corso alla data di entrata in vigore della presente legge sono convertiti di diritto in contratti di formazione e lavoro; da tale conversione non devono derivare peggioramenti nel trattamento di cui il lavoratore ha goduto in precedenza.

La conversione di cui al comma precedente non comporta per il datore di lavoro gli obblighi di cui all'articolo 6.

Il periodo di svolgimento del rapporto di apprendistato precedente all'entrata in vigore della presente legge viene computato per intero nella anzianità del lavoratore; tuttavia, al solo fine del calcolo della

durata complessiva del rapporto di formazione e lavoro, per l'applicazione del nuovo termine di durata massima, l'anzianità del lavoratore viene ridotta, fino a concorrenza, in misura pari alla differenza tra il termine di durata massima applicabile al contratto di apprendistato ed il termine di durata massima applicabile al contratto di formazione e lavoro. Ai fini dell'applicazione del presente comma si deve fare riferimento al termine minore tra quello previsto dalla legge nazionale o regionale, e quello eventualmente previsto dal contratto collettivo applicabile.

I nuovi contratti di lavoro stipulati in funzione della formazione professionale del lavoratore all'interno della azienda, sono in ogni caso soggetti alla disciplina prevista nella presente legge.

ART. 24.

*(Contratti di formazione stipulati a norma della legge 1° giugno 1977, n. 285).*

Ai contratti di formazione stipulati a norma degli articoli 7 e seguenti della legge 1° giugno 1977, n. 285, come modificata dal decreto-legge 6 luglio 1978, numero 351, convertito in legge, con modificazioni, con legge 4 agosto 1978, n. 479, in corso alla data di entrata in vigore della presente legge, non si applicano le disposizioni in questa contenute.

ART. 25.

*(Disciplina transitoria dell'avviamento al lavoro).*

Fino a che non siano state emanate le disposizioni di cui al primo comma dell'articolo 5 in materia di avviamento a contratti di formazione e lavoro, si applicano le norme generali relative all'avviamento al lavoro, fermo restando quanto previsto nel quinto comma dell'articolo 5.

Può tuttavia essere assunto con contratto di formazione e lavoro mediante richiesta nominativa un lavoratore ogni due assunti con lo stesso tipo di contratto mediante richiesta numerica.

## ART. 26.

*(Copertura finanziaria).*

Agli oneri finanziari gravanti sullo Stato per l'applicazione degli articoli 12 e 22 della presente legge, valutabili rispettivamente in lire 200.000 milioni ed in lire 500.000 milioni per l'anno 1981, si fa fronte con apposita disposizione contenuta nella legge finanziaria.

## ART. 27.

*(Entrata in vigore della legge).*

La presente legge entra in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sua pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.