

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2325

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GHEZZI, BASSOLINO, PALLANTI, FOLENA, TURCO, MACCIOTTA, SANGIORGIO, FRANCESE, LODI FAUSTINI FUSTINI, LUCENTI, MIGLIASSO, NAPPI, REBECCHI, RECCHIA, SAMÀ, SANFILIPPO, BEVILACQUA, BARGONE, GARAVINI, ORLANDO, PACETTI, PELLEGATTI, PETROCELLI, SANNA, SOAVE, STRUMENDO

Presentata l'11 febbraio 1988

Disposizioni in tema di contratti di formazione-lavoro, di contratti di apprendistato, di occupazione giovanile e di quote di occupazione femminile

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il contratto di formazione e lavoro ha posto in evidenza, nell'ultimo decennio, la possibilità di utilizzare modelli di formazione professionale nei quali al regolamento privato di interessi tra le parti dello scambio lavoro-retribuzione e lavoro-addestramento professionale (tipico del tradizionale e classico apprendistato) si affianchi decisamente un intervento pubblico di tipo, fondamentalmente, promozionale, e ricco di duttilità. Esso, appunto, è caratterizzato da prestazioni lavorative eseguite a tempo determinato, ma con possibilità di proiezione in un rapporto senza prefissazione di termine, ed è qualificato, al contempo, da un (normale) intervento di organi pubblici che operano sulla base di

un « negoziato politico » con le parti sociali e con il compito sia di stabilire le modalità di svolgimento della stessa attività lavorativa, sia di determinare il rapporto tra quest'ultima e le iniziative di formazione. Si tratta, dunque, di uno « speciale » contratto di lavoro subordinato, i cui elementi di specialità (come la dottrina ha messo da tempo in luce) sono, in parte, determinati dalla legge, ed in parte derivano dal complesso meccanismo — intreccio di iniziativa privata individuale, contrattazione collettiva e controllo pubblico — del progetto formativo.

Non è un caso, per altro, che il contratto di formazione e lavoro si sia manifestato come uno dei pochi istituti, tra quelli immessi nell'ordinamento dalla

sfortunata sperimentazione compiuta con la legge n. 285 del 1° giugno 1977, capaci di ulteriore sviluppo anche legislativo. La figura contrattuale in parola — dopo l'esaurimento di una nuova fase sperimentale prevista, per un anno, dalla legge n. 79 del 25 marzo 1983, che sostanzialmente la immiseriva prevedendo l'unico obbligo, per i datori di lavoro, di « specificare il programma formativo sul lavoro, le sue modalità di svolgimento ed il tipo di qualificazione perseguito » — è oggi disciplinata, come è noto, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Ma sull'istituto del contratto di formazione e lavoro fanno perno anche altri provvedimenti, quali la legge 11 aprile 1986, n. 113 (cosiddetto piano straordinario biennale per l'occupazione giovanile) e la legge 28 febbraio 1986, n. 41, sui progetti di valorizzazione dei beni culturali, mentre, per parte sua, la contrattazione collettiva è culminata, allo stato, nell'accordo interconfederale 8 maggio 1986, che prevede una sorta di « salario d'ingresso » — migliorabile, per altro, in sede aziendale — notevolmente inferiore (fino a due livelli) a quello spettante agli altri lavoratori subordinati « che svolgono mansioni e funzioni corrispondenti a quelle assegnate, con carattere di prevalenza, al giovane assunto con contratto di formazione e lavoro ».

I contratti di formazione e lavoro si sono andati, nel tempo, notevolmente estendendo e generalizzando, specie nelle imprese di piccole o medio-piccole dimensioni e anche presso datori di lavoro non imprenditori: sempre più spesso, però, eludendo le finalità stesse della legge. Infatti, la quota di contribuzione previdenziale a carico dei datori è pari a quella prevista per gli apprendisti (e continua ad esserlo fino alla scadenza del termine originariamente fissato dal contratto di formazione e lavoro, anche se, nel frattempo, lo speciale rapporto si converte in un ordinario rapporto a tempo indeterminato, « ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita »); mentre i lavo-

ratori assunti con questo speciale contratto (come anche, oggi, gli apprendisti: articolo 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56) non concorrono a formare il numero minimo di dipendenti necessario per l'applicazione di particolari normative (ad esempio, quelle limitative dei licenziamenti di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, ovvero quelle sui « diritti sindacali » di cui alla legge ultima citata, ed anche la disciplina delle assunzioni obbligatorie, disposta dalla legge 2 aprile 1968, n. 482). Ancora: i lavoratori stessi, entro un anno dalla cessazione del rapporto, o, se così delibera la commissione regionale per l'impiego, entro tre anni, « possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa », sia pure, ancora, « per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita ». Insomma: un insieme di benefici per il datore di lavoro (o per altri datori di lavoro), vuoi sul piano contributivo, vuoi su quello delle modalità di una possibile, successiva assunzione a tempo indeterminato: soprattutto, come si è visto, sui piani di una notevole decurtazione del salario diversamente dovuto e della esenzione dall'osservanza di discipline altrimenti vincolanti. Orbene, è la ragione stessa di taluni di questi benefici che è andata subendo, negli anni, le dure repliche dell'esperienza, almeno in tutti i casi in cui si sono aperte, nella funzione concretamente assolta da questo tipo di contratto, delle contraddizioni profonde. Del contratto di formazione e lavoro occorre, quindi, restaurare oggi significato e ruolo nell'ordinamento.

La pratica ci ha mostrato come troppo sovente ci si trovi di fronte, ormai, a rapporti di (poca) formazione e (molto e non formativo) lavoro. Quello che il legislatore aveva pensato come un rapporto « speciale » di lavoro ha subito un vero e proprio processo inflattivo: in molte zone del nostro paese i giovani vengono assunti esclusivamente (o quasi) con il contratto di formazione e lavoro, ma è facilmente documentabile come non tanto si tratti, in questi casi, di

occupazione aggiuntiva a quella ordinariamente possibile in condizioni date del mercato del lavoro, bensì di una occupazione meramente sostitutiva di altra, che sarebbe più costosa se effettuata nelle forme ordinarie dell'ancora formalmente usuale contratto di lavoro a tempo indeterminato. Ad un contratto di formazione e lavoro subentra poi, talvolta, un contratto a termine (ulteriormente liberalizzato anch'esso, come è ben noto, dall'articolo 23 della rammentata legge n. 56 del 1987), ovvero un contratto a tempo parziale; in altre ipotesi, si susseguono l'uno all'altro (quale che ne sia l'ordine cronologico) contratti di formazione e lavoro e contratti di apprendistato. Si crea così una sorta di precariato permanente di manodopera sottoretribuita e priva di qualunque garanzia per il futuro. Degrada a Cenerentola di turno anche e soprattutto, il momento della formazione, che invece dovrebbe essere, di questo tipo — o sottotipo — contrattuale, proprio l'elemento diversificante: di fatto, si è assunti con contratto di formazione e lavoro anche per svolgere mansioni meramente ripetitive o di sola attesa e custodia, e spesso l'apprendimento si risolve in un puro e semplice comportamento mimetico di quello tenuto dal lavoratore più esperto; per non dire della normale carenza di elementi formativi concernenti le più elementari norme di sicurezza e le cautele antinfortunistiche. Manovalanza a buon mercato, i giovani assunti con questo contratto vengono del resto impiegati, talora, anche in situazioni di grave rischio per la loro stessa incolumità personale: certe recenti sciagure sul lavoro, come quella tristemente nota di Ravenna (marzo 1987), hanno così potuto annoverare, tra le loro vittime, anche giovani assunti in formazione e lavoro. Di questo stato di cose si è accorta e stupita, giustamente, anche la Corte costituzionale: nella sua sentenza n. 190 del 1987, essa ha posto l'accento sulla mancanza di qualsiasi potere, da parte delle strutture regionali, in merito all'accertamento del livello di formazione professionale acquisito da questi lavoratori, ed ha conseguentemente dichiarato l'illegittimità co-

stituzionale dell'articolo 3, comma 8, del citato decreto-legge n. 726 del 1984, nel testo modificato dalla legge di conversione, nella parte in cui tali poteri non prevede. Anche dalla esigenza così retta-mente indicata dal massimo organo di garanzia, prende le mosse la proposta di legge che oggi si sottopone al Parlamento. Infatti, se un « salario d'ingresso » inferiore a quello spettante al lavoratore che svolge le medesime od equivalenti mansioni può razionalmente giustificarsi quando si è di fronte ad un momento formativo effettivamente posto in essere e controllato nei suoi esiti concreti, qualsiasi logica giustificazione viene meno quando i suoi stessi presupposti non risultano esistenti.

Naturalmente, non si vuol fare d'ogni erba un fascio. Se lamentiamo la pratica corruzione degli intenti stessi del legislatore nella loro traduzione in realtà, non ci riferiamo alla totalità dei casi, che del resto si diversificano tra loro, nel nostro paese, in ragione di diversi fattori (geografici, di maggiore o minore controllo associativo da parte delle stesse associazioni datoriali oltre che di più diffuso controllo sociale, e così via), bensì ad una tendenza ormai prevalente e preponderante. E tuttavia non basta: perché, tanto in punto di principio quanto in linea di fatto, anche certe previsioni normative di esclusione, ormai, hanno dimostrato tutta la loro negatività. Ad esempio, abbiamo ricordato poco fa che i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e con contratto di apprendistato non si calcolano, oggi, ai fini della applicazione della disciplina relativa ai « diritti sindacali » e di quella limitativa dei licenziamenti (sia della tutela « reale », o reintegratoria, di cui alla legge n. 300 del 1970, sia di quella « obbligatoria » o risarcitoria, di cui alla legge n. 604 del 1966). Essi, dunque, puramente e semplicemente « non esistono » per quel che riguarda il raggiungimento o no delle « soglie » rispettivamente previste nel numero di sedici (qualora si tratti di unità produttive facenti capo ad imprese) oppure di trentasei dipendenti: cosicché resta solo da prender atto che, ormai, quelle

medesime soglie di applicabilità si collocano, di fatto, ben oltre i limiti solo nominalmente vigenti, con punte che riguardano imprese od unità produttive, che, magari, hanno parecchie decine di dipendenti, e nelle quali tuttavia, essendovi appunto decine di giovani assunti in formazione e lavoro o come apprendisti e meno di sedici lavoratori assunti invece con normale rapporto di lavoro, a nessuno finisce per potersi applicare la disciplina limitativa dei licenziamenti, né vi si possono praticare i « diritti sindacali ». A queste storture ci si propone di porre rimedio, in questa sede, con la tecnica della abrogazione esplicita delle precedenti discipline e di una loro circostanziata rielaborazione, che però non riproduce le norme di cui si sono criticati i negativi effetti.

La proposta di prevalente rielaborazione della disciplina legislativa del contratto di formazione e lavoro, d'altra parte, rispecchia proprio la fiducia nelle potenzialità positive racchiuse in questo modello di politica attiva del lavoro. È un modello che occorre, semmai, riprendere e rafforzare. Ed occorre farlo, sia chiaro, in una chiave che non sia punitiva per i datori di lavoro: aumentando anzi, per certi aspetti, il grado di convenienza economica, per i datori stessi, sotto il delicato profilo contributivo, che esso presenta, ed accrescendolo per i lavoratori soprattutto per quel che riguarda il raggiungimento dello scopo vero, immanente nella stessa struttura legislativa, del contratto in parola: che è, assieme alla formazione, la trasformazione del rapporto temporaneo e precario in un normale rapporto a tempo indeterminato. Di qui, le ulteriori agevolazioni che, sotto questo aspetto, si leggono soprattutto nel comma 18 dell'articolo 1: agevolazioni graduate e differenziate, che aumentano quando si tratti di datori di lavoro artigiani e quando, anche in questo momento critico e nodale, si conservino quelle quote di lavoro femminile di cui tra poco si dirà, e che raggiungono il livello più alto quando ci si trovi davanti a datori di lavoro che operano nelle regioni del Mezzogiorno.

Proprio in questo sta, infatti, un'altra componente essenziale della nuova disciplina che si vuole introdurre: nella sua forte « torsione », cioè, sia in senso favorevole all'occupazione femminile, sia in senso meridionalista. Le statistiche ci dicono infatti, in modo concordante, che del contratto di formazione e lavoro si fa oggi un uso, nel Mezzogiorno del nostro paese, assai sperequato rispetto a quanto accade nel Centro-Nord. E che se ne fa un uso — proporzionalmente più grave ancora nel Sud e nelle isole — pericolosamente squilibrato a disfavore della componente di lavoro femminile. Tra le altre caratteristiche, possiamo infatti osservare che, secondo i dati relativi al 1985, al 1986 ed al primo trimestre del 1987, la componente maschile assomma al 59 per cento; mentre, ad una ripartizione geografica, il 61,3 per cento dei giovani avviati con il contratto in discorso appartengono all'area settentrionale, il 31 per cento all'Italia centrale e solo il 7,7 per cento al Mezzogiorno (fonte: XXI Rapporto CENSIS, Roma, 1987, p. 420 ss., tab. 28 e 30). Certo, la legge non può tutto: ma è in grado di offrire, per lo meno, una piattaforma possibile per raggiungere, anche sotto questi aspetti, che toccano del resto gli snodi più delicati del mercato del lavoro in genere, degli assetti più equilibrati e perequati.

La nuova disciplina che qui si propone per il contratto di formazione e lavoro, però, non può intendersi disgiunta da una nuova disciplina anche di taluni profili del contratto di apprendistato. In prospettiva, è certo possibile pensare ad un sostanziale riassorbimento del secondo da parte del primo, caratterizzato com'è, quest'ultimo, da un intervento pubblico teso — pur senza negare l'interesse del datore di lavoro ad orientare la crescita professionale dei suoi dipendenti verso il conseguimento di più elevati livelli di rendimento — a svincolarne, in linea di principio, l'interesse del lavoratore a raggiungere una migliore formazione culturale, ed a sviluppare la formazione professionale nel quadro dei programmi, dei controlli e degli interventi di cui agli ar-

articoli 41 e seguenti della Costituzione, considerati a loro volta in funzione dell'incremento dell'occupazione e dell'espansione produttiva. Ma il perseguimento di una simile prospettiva esige la disponibilità di strumenti istituzionali di governo dell'economia a tutt'oggi ancora inesistenti. Occorre quindi limitarsi, in questa sede, a tracciare una più sicura linea di demarcazione tra i due istituti, tanto per quel che ne concerne i soggetti (differenti fasce di età), quanto per ciò che attiene a possibili graduazioni di contenuto (orientare, cioè, il contratto di formazione e lavoro verso la tendenziale acquisizione di qualifiche medio-alte): estendendo per altro, anche al contratto di apprendistato, talune garanzie riguardanti l'occupazione femminile. Garanzie che, d'altra parte, l'articolo 4 della proposta vuole applicare ad ogni possibile tipo di assunzione effettuata su richiesta nominativa. Completa il quadro la previsione di ulteriori forme di agevolazioni, variabili e flessibili, dell'occupazione giovanile in genere (di cui si estende la consueta nozione temporale), pur se sganciata da ogni riferimento a contratti vuoi di formazione e lavoro che di apprendistato (articolo 3).

Senza riassumere pedissequamente il contenuto di ognuna delle norme di cui si compone la nostra proposta, cerchiamo ora di ricapitolarne il significato essenziale: non senza ricordare che, per motivi di coerenza sistematica con il testo complessivo delle leggi alcuni dei cui articoli vengono abrogati e sostituiti, gli articoli 1 e 2 della presente proposta di legge recano una suddivisione per commi analoga a quella degli attuali articoli 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56. Ciò che rende più facile anche una lettura sinottica e rende più immediate le differenze e le innovazioni.

Le rammentate fasce d'età vengono così determinate: da 15 a 20 anni per l'apprendistato, da 20 a 29 (o da 18 a 29 per i giovani in possesso di attestati di qualifica rilasciati da strutture pubbliche o di diploma di scuola media superiore)

per il contratto di formazione e lavoro. Quest'ultimo è funzionalizzato all'acquisizione di livelli di qualificazione professionale « di concetto o di specializzazione » (la terminologia non è freschissima, ma neppure, allo stato, facilmente surrogabile), riconducibili quindi alle categorie (nelle specifiche articolazioni definite in concreto dai contratti collettivi) di operaio e di impiegato, nonché a quella di quadro (cfr. il nuovo testo dell'articolo 2095 del codice civile, come riformulato dalla legge 13 maggio 1985, n. 190: se ne escludono, ovviamente, i dirigenti), e dunque a professionalità medie o medio-alte. Tant'è vero che il comma 7 dell'articolo 1 della presente proposta esclude che contratti di formazione e lavoro possano essere conclusi per lo svolgimento di mansioni ripetitive o di sola attesa e custodia.

L'assunzione — data la speciale funzione che è propria di questo contratto — continua ad aver luogo su richiesta nominativa, ma ne vengono, in qualche modo, previamente definiti consensualmente (o tra le imprese o loro gruppi e le commissioni regionali o circoscrizionali per l'impiego, e dunque utilizzando lo strumento della convenzione di cui all'articolo 17 della legge n. 56 del 1987, ovvero in sede di contrattazione collettiva anche aziendale) i criteri, che possono essere vuoi sociali, vuoi tecnici, i requisiti personali e le modalità. Il modello è parzialmente utilizzato anche per le assunzioni con contratto di apprendistato, procedimentalizzando così, anche in quel caso, il potere di richiesta nominativa ultimamente esteso dall'articolo 21 della legge n. 56 del 1987. Alle convenzioni ed ai contratti collettivi si attribuisce altresì il potere di stabilire la percentuale di lavoratori che possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro rispetto al numero complessivo dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, in analogia, del resto, al potere già attribuito alla contrattazione collettiva in tema di lavoro a tempo parziale dall'articolo 5, comma 3, lettera a del decreto-legge n. 726 del 1984.

Assai delicato è il problema dato dal frequente succedersi, in modo indiscriminato, di rapporti egualmente precari, quali quello di formazione e lavoro e quello di apprendistato, vuoi in capo ad uno stesso soggetto (destinato così ad essere, se la contraddizione lo consentisse, una sorta di precario professionale), vuoi in capo a soggetti diversi, adibiti però, l'uno dopo l'altro, allo svolgimento delle medesime mansioni. Delicato, perché occorre fare salva, evidentemente, l'ipotesi di percorsi professionali omogenei e complessi, quella di contratti orientati a conseguire, pur nella medesima area professionale, livelli di qualifica superiore, e soprattutto le ipotesi di una aperta finalizzazione alla trasformazione del rapporto precario in uno a tempo indeterminato. Se ne occupano, cercando di conciliare il momento della garanzia con quello della duttilità, i commi 3 e 4 dell'articolo 1 ed il comma 5 dell'articolo 2 della presente proposta. Ancor più cruciale è però, per i motivi che già si sono esposti, e sui quali si tornerà in chiusura di questa relazione, il problema dell'occupazione femminile. Il comma 5 dell'articolo 1, il comma 4 dell'articolo 2 e l'articolo 4 della nostra proposta vogliono introdurre, a questo proposito, il concetto di « quote riservate » alle lavoratrici che, ben s'intende, oltre che disponibili, siano in possesso dei requisiti richiesti (o siano idonee). Quote da rispettarsi, in sostanza, nei vari casi di assunzione con richiesta nominativa, ed in ogni caso elasticamente da determinarsi, in relazione allo stato del mercato del lavoro nel territorio dato, dalle commissioni circoscrizionali per l'impiego, nell'ambito di criteri fissati da quelle regionali e fatto salvo, per legge, soltanto il più generale principio del rispetto della percentuale di donne iscritte nelle liste di collocamento della circoscrizione territoriale interessata.

Perno della disciplina dei contratti di formazione e lavoro rimangono quei progetti di cui parla oggi il comma 3 dell'articolo 3 della legge vigente: spetta a loro, anche nella nuova disciplina, determinare tempi, contenuti e modalità sia del lavoro che dell'attività formativa, nonché i pro-

fili professionali da conseguire. Anche la tecnica della loro approvazione non subisce modifiche di struttura (se non per la previsione secondo la quale, troncandosi precedenti incertezze, si chiarisce che l'approvazione preventiva in sede amministrativa non è richiesta per i progetti conformi a regolamentazioni concordate in sede sindacale, ma solo « quando non si richiedano finanziamenti pubblici »; se questi ci sono, infatti, debbono esservi anche pubblici controlli). Si aggiunge, però, che in ogni caso copia del progetto va consegnata al lavoratore unitamente al testo del contratto che del progetto stesso è attuazione, così da rendere più trasparente anche al sindacato cui sono demandate, in sede contrattuale, le funzioni poco fa ricordate, la situazione complessiva dei contratti di formazione e lavoro quali insistono in un momento dato su un dato territorio. Si aggiunge, altresì, un termine normalmente da rispettarsi (centoventi giorni) per la conclusione dei contratti previsti dai progetti medesimi: i progetti approvati, insomma, non vanno fatti invecchiare nei cassetti. Particolare attenzione, poi, viene dedicata alla disciplina delle modalità della formazione teorica: il comma 8 prevede una diversificata titolarità dei relativi corsi, i profili di contenuto che concernono (nell'ambito del quadro più ampio disegnato dal comma 9) anche la sicurezza, nonché un equo sistema di ripartizione degli oneri. Fa poi parte di quella impostazione di carattere meridionalistico che dianzi si rammentava la speciale riserva di stanziamento che conclude il comma 11.

Un altro principio che ci sembra importante è quello secondo il quale — come si legge nell'ultimo periodo del comma 10 — durante la vigenza dei rapporti di formazione e lavoro « non possono essere effettuate riduzioni di personale che riguardino le medesime attività lavorative e professionalità per l'acquisizione delle quali i rapporti stessi sono stati instaurati, ovvero attività e professionalità equivalenti ».

Il contratto di formazione e lavoro viene espressamente definito — in coerenza con la sua struttura oltre che con

l'opinione preferita da vari interpreti — come un contratto a termine. Ma occorre allora salvaguardare la legittimità di eventuali dimissioni del lavoratore, quando esse trovino una giusta causa nella stipulazione di un contratto a tempo indeterminato con un altro datore o nell'assunzione (anche nelle forme oggi consentite dall'articolo 16 della legge n. 56 del 1987) di un pubblico impiego; mentre, per combattere l'eventuale abuso di lettere di dimissioni « in bianco », viene usata la tecnica già sperimentata, a divieto dei licenziamenti a causa di matrimonio, dall'articolo 1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7. Provvede a tutto ciò il comma 12 dell'articolo 1 della nostra proposta.

Si diceva poco fa che perno della disciplina del contratto di formazione e lavoro continuano ad essere i progetti, pur se meglio specificati nel loro contenuto. Nello stesso modo, principale ed importante beneficio per il datore di lavoro continua ad essere un trattamento contributivo particolarmente vantaggioso. A differenza di quel che avviene oggi, tuttavia, questo miglior trattamento è più riccamente modulato. Intanto, un ulteriore vantaggio viene attribuito, dal comma 13 dell'articolo 1, per i datori di lavoro che assumano con questo tipo contrattuale dei giovani handicappati. Poi, il trattamento contributivo in parola viene mantenuto, in caso di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, per periodi più lunghi di quanto oggi avviene, secondo le linee enunziate dal comma 18 dell'articolo 1, più sopra ricordate.

Ai controlli ed accertamenti nonché alle sanzioni sono dedicati i commi 14 e 15 dell'articolo 1. Ispirati, quelli, sia all'intento di colmare la lacuna evidenziata dalla rammentata sentenza della Corte costituzionale, sia ad una loro diretta funzionalizzazione al rilascio di certificazioni alcune delle quali ufficialmente riconosciute nel mercato del lavoro; consistenti queste, in taluni casi, nella trasformazione di diritto dei contratti di formazione e lavoro in altrettanti contratti a tempo indeterminato fin dall'origine (seguendosi, così, un modello sanzionatorio

già largamente conosciuto e sperimentato nel diritto del lavoro: si pensi, ad es., alla corrispondente disciplina in tema di apposizione fraudolenta o abusiva del termine). In altri casi, vengono in gioco sanzioni depenalizzate nonché decadenze dai benefici contributivi. Le altre norme in tema di trasformazione — diciamo fisiologica, e quindi da approvarsi e da promuoversi — del contratto in discorso in contratto a tempo indeterminato restano, per parte loro, sostanzialmente immutate; il comma 16 dell'articolo 1 prevede per altro (sulla scorta di quanto dispone l'articolo 5, comma 10 del decreto-legge n. 726 del 1984 per la conversione a tempo parziale di un contratto a pieno tempo) la convalida dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, e ciò, in questo caso, per prevenire eventuali abusi conseguenti ad una correlativa (eventuale) « liberalizzazione » del potere di recesso. Un'importante innovazione è portata poi dal comma 19, che consente il recupero dei più lunghi periodi di giustificata sospensione del rapporto attraverso il meccanismo della proroga del termine ed una procedura attuativa già collaudata in precedenti occasioni (cfr., ad esempio, l'articolo 4, comma 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e l'articolo 6, comma 2 della legge 26 febbraio 1982, n. 54).

Gli ultimi commi dell'articolo 1 sono dedicati a rafforzare l'attuale disciplina degli *stages* in azienda e dei periodi di alternanza tra studio e lavoro; ad estendere la possibilità di concludere contratti di formazione e lavoro ai datori di lavoro non imprenditori, siano o no iscritti agli albi professionali; a riprendere, infine, altre parti della disciplina attuale che non paiono bisognose di sostanziali modifiche.

Di molti aspetti della nuova disciplina che si intende dare ad alcuni profili del contratto di apprendistato, già si è detto. Non occorre insistere sull'evidente opportunità di seguire, anche qui, il modello delle quote riservate di assunzioni femminili, già illustrato a proposito dei contratti di formazione e lavoro (cfr., adesso, il comma 4 dell'articolo 2), e già si è detto della disciplina data alla con-

correnza tra contratti di apprendistato e contratti di formazione e lavoro (comma 5 dell'articolo 2). Vale la pena di sottolineare, piuttosto, la portata rivestita dal comma 6 dell'articolo 2, laddove si richiede, anche per il recesso del datore di lavoro al termine del rapporto di apprendistato (la cosiddetta mancata conferma), il principio del giustificato motivo di recesso. Si tratta, in definitiva, di una logica conseguenza del fatto, che da tempo nessuno pone più in dubbio, che il rapporto di apprendistato rientra ormai in quello, più generale, di lavoro subordinato, come una specie nel genere, cosicché le disposizioni dettate in tema di licenziamento non possono che riferirsi, in ogni caso, anche ad esso. Del resto, è noto (e lo ha affermato anche la Corte costituzionale con le sentenze n. 14 del 4 febbraio 1970 e n. 169 del 28 novembre 1973) che, se il licenziamento sopravviene durante il corso del rapporto di apprendistato, le norme limitative del potere di recesso trovano integrale applicazione: non si vede, allora, perché, arrendendosi a percorsi del tutto concettuali ben più che a considerazioni ricostruttive, resti salvo il regime di libera recedibilità al termine del rapporto, con la conseguente paradossale libertà, per l'imprenditore, di sostituire, a quelle invecchiate, sempre nuove leve di (egualmente assai meno costosi) apprendisti novelli. In realtà, il richiamo operato dall'articolo 19 della vecchia legge 19 gennaio 1955, n. 25 sull'apprendistato al libero regime di recedibilità di cui all'articolo 2118 del codice civile deve intendersi già oggi esteso, con una normalissima operazione di interpretazione sistematica, anche alle modifiche di tale norma codicistica, operate con la legge n. 604 del 1966 e poi con la legge n. 300 del 1970: e v'è giurisprudenza di merito proprio in questo senso. Ma, anche sulla scorta d'un fugace accenno, comunque non vincolante, contenuto nella seconda delle testé ricordate sentenze della Corte costituzionale, persiste il dissidio interpretativo: ond'è che l'intervento chiarificatore del legislatore pare, anche su questo punto, quanto mai opportuno.

A sua volta, infine, il comma 8 dell'articolo 2 gradua ed estende maggiormente nel tempo, coerentemente ad un'ispirazione volta a favorire il superamento del precariato, la già vigente prosecuzione dei benefici contributivi in caso di trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato: cfr. l'attuale comma 6 dell'articolo 21 della legge n. 56 del 1987. Naturalmente, anche in questa occasione, con una graduazione che avvantaggia le imprese artigiane, il rispetto anche in questa fase delle quote di assunzioni femminili ed infine (più accentuatamente) i datori di lavoro che operano nel Mezzogiorno.

L'articolo 3 propone poi, per parte sua, particolari agevolazioni contributive ai datori di lavoro che, con normale contratto a tempo indeterminato e con richiesta numerica, assumano lavoratori di età compresa tra i 15 e i 35 anni. Le agevolazioni in parola seguono il collaudato modello dei contributi (a conguaglio) a carico della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, e si propongono lo scopo di intensificare la politica di incentivazione all'occupazione al di là dei consueti schemi del contratto di formazione e lavoro e di quello di apprendistato, estendendo di conseguenza, in tali nuove occasioni di intervento, anche i limiti di età ordinariamente praticati negli altri casi.

Alla problematica delle quote di occupazione femminile, da ragguagliarsi agli specifici tassi di disoccupazione femminile esistenti nelle diverse circoscrizioni, abbiamo già fatto più d'un accenno. La riprende ora, in relazione ai contratti di solidarietà cosiddetti espansivi e soprattutto all'ordinaria possibilità di assunzioni con richiesta nominativa di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto-legge n. 726 del 1984, l'articolo 4 della nostra proposta: anche qui, dunque, prescindendo dalle speciali discipline di tal genere relative ai contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, sulle quali ci siamo già soffermati. Vogliamo soltanto sottolineare ancora, in questa sede, come in definitiva, tanto per quel che riguarda

questo articolo 4, quanto per ciò che concerne i già considerati articoli 1, comma 5 ed articolo 2, comma 4 della nostra proposta, ci si muova, con tutta evidenza, nell'ottica delle cosiddette azioni positive. Di tecniche di intervento legislativo, cioè, che sono dirette — con il porre l'accento sulla promozione di fasce deboli del mercato del lavoro (le donne) e quindi su una deroga al più generale criterio di eguaglianza di trattamento — a rimuovere delle disparità operanti di fatto ed a rendere effettivo e praticabile il contenuto essenziale di un fondamentale principio, quale è quello di parità nell'accesso al lavoro. Un principio fondato sugli articoli 4 e 35 della Costituzione, astrattamente garantito dall'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 « indipendentemente dalle modalità di assunzione », ma continuamente compromesso e quasi azzerato nella pratica. I livelli di disoccupazione femminile, come è noto, sono assai più elevati di quelli della disoccupazione maschile: il rapporto tra i due specifici tassi di disoccupazione è nel nostro paese più che doppio rispetto alla media dei paesi dell'OCSE (si veda in proposito il documento curato per l'OCSE dalla Commissione Dahrendorf, Parigi 1986). Anche per questi motivi il Governo ebbe già ad accogliere l'ordine del giorno presentato dalle senatrici Salvato (PCI), Marinucci (PSI) e Martini (DC) e approvato dal Senato della Repubblica nella seduta del 13 dicembre 1984: si legge in tale ordine del giorno che « il Senato impegna il Governo a emanare direttive affinché le commissioni regionali per l'impiego, nel

determinare i criteri sulla base dei quali operano le commissioni di collocamento di cui all'articolo 33 della legge 20 maggio 1970, n. 300, stabiliscano una presenza adeguata di lavoratrici tenendo conto del rapporto esistente tra lavoratrici e lavoratori nelle liste di collocamento ». L'introduzione nell'ordinamento dell'istituto delle quote riservate di occupazione femminile mira quindi a correggere la situazione di fatto, ad impedire che gli accresciuti margini di discrezionalità derivanti al datore di lavoro dall'ampliamento delle ipotesi di chiamata nominativa la aggravino ancora, e ad armonizzarla con i principi costituzionali e con quelli previsti da altre norme vigenti. Siamo, con tutta evidenza, all'interno dell'obbligo promozionale che grava sulla Repubblica in vista della graduale realizzazione del principio di eguaglianza inteso in senso sostanziale (articolo 3, secondo comma, della Costituzione).

Al medesimo intento correttivo di esistenti diseguaglianze è ispirato anche l'articolo 5, che conclude la nostra proposta. Si tratta di attribuire il punteggio per i figli a carico, nei casi di formazione delle graduatorie per la precedenza nell'avvicinamento al lavoro, ad entrambi i genitori: in coerenza, quindi, con i principi ispiratori del nuovo diritto di famiglia e con le comuni responsabilità che esso prevede verso i figli (cfr., ad es., gli articoli 143 e 148 del codice civile), nonché con l'affermazione individuale del principio di pari dignità sociale (articolo 3, comma 1, della Costituzione).

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

PAGINA BIANCA

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(*Contratto di formazione e lavoro*).

1. L'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, è sostituito dal seguente:

« ART. 3. — 1. I giovani di età compresa tra i venti e i ventinove anni, ovvero tra i diciotto e i ventinove se in possesso di attestati di qualifica rilasciati da strutture pubbliche o di diploma di scuola media superiore, possono essere assunti nominativamente, se iscritti ai corsi di formazione di cui al comma 8 o se vi si iscrivono all'atto dell'assunzione, in attuazione dei progetti di cui al comma 10, con contratto di formazione e lavoro di durata non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, per l'acquisizione di livelli di qualificazione professionale di concetto o di specializzazione riconducibili alle categorie di cui all'articolo 2095 del codice civile, esclusa quella di dirigente. Possono essere assunti dagli enti pubblici economici, dalle imprese e dai loro consorzi che, al momento della richiesta, non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 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 avvenga, in questi casi, in base a deroga concessa dalla commissione regionale per l'impiego a seguito di accordi intercorsi tra le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. L'accordo delle parti deve risultare da atto scritto.

2. Ove non dispongano in merito le convenzioni di cui all'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, i criteri, i requisiti personali e le modalità di attuazione delle assunzioni su richiesta nominativa di cui al comma 1 sono stabiliti

dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Le convenzioni ed i contratti collettivi di cui al presente comma stabiliscono il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato, tenuto conto anche di quanto previsto dai commi 16 e 17. Possono inoltre stabilire criteri di priorità nelle assunzioni con contratto di formazione e lavoro.

3. Non possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i giovani di cui al comma 1 che abbiano già esaurito, svolgendo la medesima attività lavorativa o un'attività professionalmente equivalente, un rapporto di formazione e lavoro. L'assunzione è tuttavia consentita quando il nuovo contratto di formazione e lavoro sia finalizzato ad acquisire un livello di qualifica superiore pur nella medesima area professionale, o quando la trasformazione in contratto a tempo indeterminato sia prevista per contratto individuale come subordinata al solo rilascio del diploma di qualifica o comunque della certificazione dei raggiunti obiettivi, di cui ancora non si sia in possesso.

4. I datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori con contratti di formazione e lavoro possono, nel biennio successivo, effettuare nuove assunzioni con contratti del medesimo tipo in numero non superiore alla metà delle assunzioni precedenti. Tale numero è, per altro, incrementato di una unità per ogni contratto di formazione e lavoro già trasformato a tempo indeterminato. Nessun limite è posto alle nuove assunzioni nel biennio quando il novanta per cento dei precedenti contratti di formazione e lavoro, non computandosi gli eventuali dimissionari, sia stato trasformato in contratti a tempo indeterminato. Le limitazioni dettate dal presente comma non si applicano quando nel biennio precedente sia stata effettuata una sola assunzione con contratto di formazione e lavoro non trasformato in contratto a tempo indeterminato.

5. La commissione regionale per l'impiego determina i criteri sulla base dei quali le commissioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'articolo 1 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 stabiliscono, con motivata delibera, le quote di assunzione con contratto di formazione e lavoro che debbono essere riservate:

a) ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità di cui agli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n. 675, quest'ultimo come modificato dall'articolo 2 della legge 27 luglio 1979, n. 301, in possesso dei requisiti soggettivi di cui al comma 1;

b) alle lavoratrici in possesso dei requisiti soggettivi di cui al comma 1, ove disponibili.

Le quote di cui alla lettera b), comprensive delle lavoratrici eventualmente inserite nelle liste di mobilità, non possono comunque essere inferiori alla percentuale di donne iscritte nelle liste di collocamento della circoscrizione territoriale ove sono situati l'ente, l'azienda o l'unità produttiva interessati all'assunzione. Delle quote di cui alle lettere a) e b) debbono tener conto, ai fini della loro approvazione, i progetti di cui al comma 10. L'eventuale carenza di lavoratori in mobilità o di lavoratrici idonee e disponibili viene dichiarata, in relazione alla attività lavorativa ed alla qualificazione professionale alla cui acquisizione è destinato il contratto di formazione e lavoro, dalla commissione circoscrizionale per l'impiego competente all'atto della concessione del prescritto nullaosta. Per ottenere il medesimo nullaosta, il datore di lavoro deve dichiarare la percentuale di personale femminile esistente nell'ente, azienda od unità produttiva al momento della richiesta; tale percentuale, se più elevata di quella risultante dalle liste di collocamento della circoscrizione territoriale di riferimento, non deve risultare alterata a danno della componente di lavoro femminile nell'arco complessivo di un triennio.

6. Fra i lavoratori assunti ai sensi del comma 1 una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini

emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti soggettivi necessari. L'eventuale carenza di tali lavoratori viene dichiarata, in relazione all'attività lavorativa ed alla qualificazione professionale alla cui acquisizione è destinato il contratto di formazione e lavoro, dalla commissione circoscrizionale per l'impiego competente.

7. I tempi, i contenuti e le modalità dell'attività formativa tecnico-pratica e teorica sono determinati dai progetti di cui al comma 10. Essi debbono essere strettamente coerenti e finalizzati alla qualificazione professionale per la cui acquisizione è stipulato il contratto di formazione e lavoro. I progetti debbono indicare gli specifici programmi formativi ed i profili professionali da conseguire. In ogni caso, non possono essere conclusi contratti di formazione e lavoro per lo svolgimento di mansioni ripetitive o di sola attesa e custodia e l'apprendimento non può essere compiuto solo per mero affiancamento.

8. Le ore riservate alla formazione teorica non possono essere inferiori al venti per cento della durata complessiva del rapporto. I relativi corsi si effettuano nell'ambito di strutture od iniziative pubbliche ovvero convenzionate con il sistema pubblico. Possono effettuarsi anche in azienda, mediante formatori qualificati, nell'ambito di convenzioni con le regioni, con le università o con istituti di istruzione secondaria superiore, ovvero con altri istituti pubblici di ricerca. La formazione deve comprendere, in relazione all'oggetto delle mansioni ed ai profili e ruoli professionali da acquisire, anche gli elementi fondamentali concernenti la sicurezza e le cautele antinfortunistiche, con particolare riguardo ai rischi derivanti dalle organizzazioni del lavoro fondate sul contemporaneo svolgimento di più attività e dall'inserimento discontinuo nelle stesse. Il datore di lavoro ha diritto, in base alle convenzioni stipulate con le regioni, al rimborso di un importo pari al cinquanta per cento delle retribuzioni corrisposte con riguardo alle ore di formazione teorica, qualora analoghi o migliori benefici, specificamente diretti al

finanziamento della formazione teorica, non siano previsti da disposizioni di legge statale o regionale.

9. Le regioni, i comuni, le unità sanitarie locali attraverso i servizi di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro svolgono i compiti di formazione alla sicurezza. A tale scopo, esse definiscono gli orientamenti formativi in materia di prevenzione e di sicurezza, inserendoli negli indirizzi, obiettivi e programmi di sviluppo regionali; controllano la rispondenza tra questi orientamenti e la pratica formativa; prevedono e perseguono la formazione di operatori; coordinano le attività formative anche a livello intercomunale; inseriscono le attività formative nel piano di attività delle unità sanitarie locali nei rispettivi territori, a livello sia di piani di comparto che di singoli luoghi di lavoro. Qualora i detti enti non siano in grado di provvedervi, alla formazione alla sicurezza provvedono le imprese, fermo restando il potere di controllo delle commissioni regionali per l'impiego attraverso l'ispettorato regionale del lavoro.

10. I progetti di attività lavorativa e di formazione di cui ai commi 1 e 7 sono predisposti dagli enti e dalle imprese di cui al comma 1 ovvero, anche a livello locale, dalle loro organizzazioni di carattere nazionale, e vengono approvati dalla commissione regionale per l'impiego in coerenza con la legislazione regionale e statale, con gli indirizzi, obiettivi e programmi formativi definiti con legge o provvedimento regionale 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. I singoli contratti di formazione e lavoro,

osservato quanto previsto dal comma 5, vanno conclusi entro centoventi giorni dall'approvazione dei progetti o nel minor termine previsto dai medesimi; superato tale periodo l'approvazione decade. L'approvazione preventiva non è richiesta per i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate con le organizzazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, quando i progetti stessi siano predisposti d'intesa con tutte le organizzazioni locali associate a quelle che hanno stipulato il contratto collettivo applicabile nel settore, e non si richiedano finanziamenti pubblici. In tal caso i datori di lavoro sono tenuti, all'atto dell'assunzione, a comunicare il contratto all'ispettorato provinciale del lavoro. In tutti i casi, copia del progetto viene consegnata al lavoratore unitamente al testo del contratto di formazione e lavoro all'atto della sottoscrizione di quest'ultimo. Per la realizzazione dei programmi formativi le imprese e gli altri datori di lavoro debbono stipulare convenzioni con le regioni. Durante il decorso dei rapporti di formazione e lavoro non possono essere effettuate riduzioni di personale che riguardino le medesime attività lavorative e professionalità per l'acquisizione delle quali i rapporti stessi sono stati instaurati, ovvero attività e professionalità equivalenti.

11. I progetti di cui al comma 10 che prevedono la richiesta di finanziamento al fondo sociale europeo devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, secondo le modalità di cui all'articolo 27 della stessa legge. A tal fine le regioni determinano ogni anno, anche sulla base dei programmi di cui al comma 8 del presente articolo, la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'articolo 24 della citata legge n. 845 del 1978, da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'acces-

so ai finanziamenti i progetti predisposti di intesa con i sindacati di cui al comma 10. Il cinquanta per cento dello stanziamento annuale del fondo di rotazione deve essere assegnato alle regioni in cui si trovano i territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218.

12. Al contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni di legge che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato, in quanto non siano derogate dalla presente legge, nonché quelle che riguardano l'esercizio dei diritti sindacali di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni e integrazioni, in quanto applicabili nell'ente, azienda o unità produttiva. Sono nulle le dimissioni presentate dal lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro, salvo che siano da lui confermate entro un mese di fronte all'ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione; costituisce giusta causa di dimissioni la stipulazione di un contratto a tempo indeterminato con un altro datore di lavoro ovvero l'assunzione in un pubblico impiego. Fermo restando quanto stabilito dai commi 16 e 17, il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio anche in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato effettuata durante l'esecuzione del contratto.

13. Per i lavoratori assunti con 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 dalla 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. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro che siano portatori di *handicaps* fisici o psichici accertati dalle competenti strutture del servizio sanitario nazionale è inoltre

accordato, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta durante lo svolgimento del rapporto, un contributo, a carico del fondo sociale di cui alla legge 21 luglio 1965, n. 903 e successive modificazioni, pari al 30 per cento della retribuzione spettante in applicazione del contratto collettivo di categoria. All'onere derivante dall'applicazione del presente comma, valutato in lire 1.000 miliardi per ciascuno degli anni 1988, 1989, 1990, si fa fronte con riduzioni rispettivamente di lire 300, 350, 350 miliardi degli stanziamenti dei capitoli 4011, 4031, 4051 dello stato di previsione della spesa del Ministero della difesa per il 1988 e relative proiezioni per gli anni successivi.

14. Le commissioni regionali per l'impiego, attraverso l'ispettorato provinciale del lavoro ed anche su richiesta dei sindacati locali aderenti alle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, possono effettuare controlli sullo svolgimento dei progetti di formazione e lavoro e dei singoli contratti posti in essere in loro attuazione, nonché sul rispetto del loro contenuto formativo e su quello delle quote e delle percentuali di assunzioni femminili di cui al comma 5. Le regioni, nei modi stabiliti dalle leggi regionali, stipulano le convenzioni relative alla parte formativa e accertano, al termine dei singoli rapporti, salva in ogni caso la partecipazione alle procedure di accertamento dei soggetti incaricati della formazione teorica di cui al comma 8, il livello di formazione e qualificazione professionale acquisito dai lavoratori interessati, rilasciando diplomi di qualifica in base ai quali le sezioni circoscrizionali avviano al lavoro, ovvero la certificazione dei raggiunti obiettivi. I diplomi di qualifica hanno valore nazionale e costituiscono titolo per l'ammissione ai pubblici concorsi. Il datore di lavoro annota il rilascio di tali certificazioni sul libretto di lavoro.

15. Quando venga meno la corrispondenza tra il profilo professionale perseguito dal progetto e dal contenuto formativo dei corsi e le mansioni effettivamente

svolte, nonché in caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli altri obblighi specifici del contratto di formazione e lavoro, e quando il contratto stesso non sia stato stipulato per iscritto, esso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'assunzione del lavoratore. Nel caso di contratti la cui stipulazione sia avvenuta in violazione della quota riservata di cui al comma 5 lettera b) o che abbiano modificato in senso sfavorevole alla componente di lavoro femminile la percentuale di cui all'ultimo inciso del medesimo comma, il datore di lavoro perde il diritto agli specifici sgravi contributivi previsti dalla presente legge in relazione ai contratti così conclusi, fino a quando non abbia ristabilito, con nuove assunzioni, le proporzioni che avrebbero dovuto essere osservate, e fino a tale momento è tenuto anche al pagamento, a favore della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, della somma di lire 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto. Alla sanzione della perdita degli sgravi contributivi soggiace anche il datore di lavoro che assuma o impieghi lavoratori con contratto di formazione e lavoro in violazione dei criteri, requisiti e modalità, ovvero oltre le percentuali di cui al comma 2.

16. Il contratto di formazione e lavoro, nel corso del suo svolgimento, può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione al cui conseguimento il contratto era rivolto. L'accordo delle parti, risultante da atto scritto, viene convalidato dall'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, sentito il lavoratore interessato.

17. I lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro possono essere assunti a tempo indeterminato, entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto, 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 tale limite di tempo dal medesimo datore di lavoro, il periodo di

formazione e lavoro 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 termine fino ad un massimo di trentasei mesi.

18. Nel caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato effettuata durante o al termine della sua esecuzione e nei casi di assunzione di cui al comma 17, i benefici di cui al comma 13 nonché quelli ulteriori eventualmente derivanti da disposizioni regionali in tema di contratti di formazione e lavoro continuano a trovare applicazione per due anni dalla trasformazione in rapporto a tempo indeterminato o dalla assunzione, fatto salvo comunque anche il periodo che residua fra la trasformazione effettuata in corso di contratto e la scadenza originariamente pattuita. Detto termine è elevato a tre anni per i datori di lavoro artigiani e per quei datori di lavoro che mantengono in servizio con contratto a tempo indeterminato, durante il medesimo periodo, almeno il cinquanta per cento dei lavoratori in precedenza assunti con contratto di formazione e lavoro, rispettate, anche in dette trasformazioni od assunzioni, le quote di lavoratrici di cui al comma 5. Il termine di cui sopra è elevato a quattro anni nelle regioni in cui si trovano i territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218.

19. Nei casi in cui le assenze dovute a malattie, infortuni sul lavoro, gravidanza e puerperio e servizio militare del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro superino il cinquanta per cento della durata complessiva del rapporto pattuito con il contratto individuale, la scadenza del termine viene prorogata, su richiesta di una delle parti, per un periodo equivalente a quello delle assenze. La richiesta va comunicata alla controparte almeno un mese prima della scadenza del termine originariamente apposto al contratto individuale.

20. Fermi restando i criteri, gli strumenti e gli obiettivi di cui agli articoli 5, quarto comma e 15 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, nonché l'articolo 17, comma 2 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, le regioni, nell'ambito delle disponibilità dei loro bilanci, e anche mediante deleghe alle province o ai comuni singoli o associati, nonché le altre istituzioni e strutture di cui al secondo e terzo comma del citato articolo 5 possono organizzare, di intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro aderenti a quelle maggiormente rappresentative sul piano nazionale, attività di formazione professionale che prevedano periodi di formazione in azienda oppure sistemi di alternanza tra studio ed esperienza di lavoro, eventualmente integrandoli con cicli di apprendimento teorico. 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. Al termine del periodo di formazione in azienda o di alternanza sopra citato, le imprese hanno facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto le attività formative di cui sopra.

21. Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con contratto di formazione e lavoro anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali, nonché gli altri datori di lavoro non imprenditori, anche diversi da quelli indicati nel comma 1, quando il progetto di formazione venga approvato in conformità a quanto previsto dal comma 10, in quanto applicabile. Non trova applicazione il termine di centoventi giorni ivi previsto a pena di decadenza dell'approvazione del progetto. Trovano invece applicazione, in quanto compatibili, le altre disposizioni del presente articolo.

22. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti forma-

tivi di cui al comma 10 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, fino ad un massimo di quarantotto. Di essi viene data comunicazione alle competenti commissioni regionali per l'impiego. Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista da questi progetti, 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 Comitato interministeriale per la programmazione economica (CIPE). Restano salve le disposizioni dettate da leggi speciali.

23. 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.

24. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come modificato dall'articolo 10 della legge 11 maggio 1971, n. 390, assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'articolo 11 della stessa legge ».

ART. 2.

(Contratto di apprendistato).

1. L'articolo 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è sostituito dal seguente:

« ART. 21. — 1. Possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a quindici anni e non superiore a venti, salvi i divieti e le limitazioni previste dalle leggi sulla tutela del lavoro

dei fanciulli e degli adolescenti. Rimane ferma la facoltà di deroga prevista dal secondo comma dell'articolo 6 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, così come sostituito dall'articolo 3 della legge 2 aprile 1968, n. 424.

2. I contratti collettivi anche aziendali, stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, prevedono i criteri, i requisiti personali e le modalità di attuazione delle assunzioni di cui al comma 1.

3. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di cui al comma 2, con esclusivo riferimento al periodo ritenuto necessario all'apprendimento, senza distinzioni basate sull'età del lavoratore. La durata dell'apprendistato non può essere superiore a cinque anni.

4. Ferma restando per l'impresa artigiana la facoltà di assunzione diretta prevista dall'articolo 26 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli apprendisti possono essere assunti con richiesta nominativa, osservato quanto disposto dal comma 2 del presente articolo. La commissione regionale per l'impiego determina i criteri sulla base dei quali le commissioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'articolo 1 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 stabiliscono, con motivata delibera, le quote di assunzione con contratto di apprendistato che debbono essere riservate alle lavoratrici, in possesso dei requisiti soggettivi richiesti ed in quanto disponibili, da assumersi tanto in via diretta quanto con richiesta nominativa. Tali quote non possono comunque essere inferiori alla percentuale di donne iscritte nelle liste di collocamento della circoscrizione territoriale ove sono situate l'azienda o l'unità produttiva interessate all'assunzione. L'eventuale carenza di lavoratrici idonee e disponibili viene dichiarata, in relazione alla attività lavorativa ed alla qualificazione professionale cui è destinato il contratto di apprendistato, dalla commissione circoscrizionale per l'impiego competente all'atto della concessione del prescritto nullaosta. Per ottenere il mede-

simo nullaosta, il datore di lavoro deve dichiarare la percentuale di personale femminile esistente nell'azienda od unità produttiva al momento della richiesta; tale percentuale, se più elevata di quella risultante dalle liste di collocamento della circoscrizione territoriale di riferimento, non deve risultare alterata a danno della componente di lavoro femminile nell'arco complessivo di un triennio.

5. È vietata l'assunzione di apprendisti per compiere mansioni svolte, immediatamente prima, in esecuzione di contratti di formazione e lavoro, ed è parimenti vietato assumere con contratto di formazione e lavoro per lo svolgimento di mansioni compiute immediatamente prima da apprendisti, anche quando si tratti del medesimo lavoratore, a meno che i precedenti contratti di formazione e lavoro o, rispettivamente, di apprendistato non siano stati trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero a meno che diversamente dispongono contratti collettivi anche aziendali stipulati da sindacati aderenti ad organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in relazione a specifici percorsi professionali omogenei. In caso di violazione, il contratto si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'assunzione o, se si tratta del medesimo lavoratore, fin dalla data della prima assunzione. Nel caso di contratti di apprendistato la cui stipulazione sia avvenuta in violazione della quota riservata di cui al comma 4, o che abbiano modificato in senso sfavorevole alla componente di lavoro femminile la percentuale di cui all'ultimo inciso del comma medesimo, il datore di lavoro perde il diritto agli specifici sgravi contributivi disposti dalla legge in relazione ai contratti così conclusi, fino a quando non abbia ristabilito, con nuove assunzioni, le proporzioni che avrebbero dovuto essere osservate, e fino a tale momento è tenuto anche al pagamento, a favore della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, della somma di lire 40.000 per ogni giorno di

lavoro svolto. Alla sanzione della perdita degli sgravi contributivi soggiace anche il datore di lavoro che assuma o impieghi lavoratori con contratto di apprendistato in violazione dei criteri, requisiti e modalità di cui al comma 2.

6. Qualora al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro non receda per giustificato motivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, in quanto applicabile, l'apprendista è mantenuto in servizio con rapporto a tempo indeterminato e con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore. In ogni caso, può valere come giustificato motivo il mancato superamento delle prove di idoneità.

7. Per le imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro di categoria stipulati dai sindacati di cui al comma 1 possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.

8. I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza e di assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato e per due anni per le imprese artigiane, nonché quando il datore di lavoro mantenga in servizio a tempo indeterminato, durante il medesimo periodo, almeno il cinquanta per cento dei lavoratori in precedenza assunti con contratto di apprendistato, rispettate le quote di lavoratrici di cui al comma 4. Alle medesime condizioni, ed in ogni caso per le imprese artigiane, il termine è elevato a tre anni nelle regioni in cui si trovano i territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi per gli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218.

9. Resta fermo per il settore artigiano quanto disposto dall'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443 ».

ART. 3.

(Occupazione giovanile).

1. Le commissioni regionali per l'impiego, anche su proposta delle agenzie per l'impiego o delle commissioni circoscrizionali per l'impiego, in relazione alle particolarità del mercato del lavoro presentate dalle circoscrizioni della regione o da singole circoscrizioni della regione stessa, possono proporre con motivata delibera, al Ministro del lavoro e della previdenza sociale, che decide con suo decreto di concerto con il Ministro del tesoro entro quaranta giorni dal ricevimento della delibera, particolari agevolazioni contributive per ogni singola assunzione con contratto a tempo indeterminato di lavoratori di età compresa tra i quindici e i trentacinque anni, effettuata con richiesta numerica da parte di datori di lavoro che non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei dodici mesi precedenti l'assunzione, non abbiano in corso sospensioni dal lavoro ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, e comunque non procedano a detta assunzione per la sostituzione di altro prestatore di lavoro che ha raggiunto i limiti di età, o che è stato licenziato non per giusta causa o per notevole inadempimento. Tali agevolazioni hanno la durata di un triennio.

2. Le agevolazioni di cui al comma 1 consistono in contributi a carico della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, variabili, per il primo anno, tra il 15 e il 20 per cento della retribuzione mensile lorda prevista dal contratto collettivo di categoria per il livello di inquadramento e, per ciascuno dei due anni successivi, tra il 5 e il 15 per cento. Nel settore artigiano, nonché nel caso in cui i predetti lavoratori vengano assunti da aziende od altri aventi titolo agli sgravi 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 modifi-

cazioni, può venire per loro corrisposto, per i medesimi periodi ed a carico dell'indicata gestione, un contributo pari ad una somma variabile, nel triennio, tra il 15 e il 30 per cento.

3. Le agevolazioni di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con gli sgravi degli oneri sociali di cui alle leggi vigenti e possono essere conguagliate dai datori di lavoro all'atto del pagamento dei contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale. L'ammontare complessivo degli sgravi degli oneri sociali e delle agevolazioni predette non può comunque superare la somma totale di quanto il datore di lavoro sarebbe tenuto a corrispondere secondo le leggi vigenti in tema di contribuzioni previdenziali e assistenziali.

4. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato in lire 350 miliardi per ciascuno degli anni 1988, 1989, 1990, si fa fronte con corrispondente utilizzazione dello stanziamento di cui al capitolo 6856 dello stato di previsione della spesa del Ministero del tesoro alla voce « Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Fondo per il rientro della disoccupazione », e relative proiezioni per gli anni successivi.

ART. 4.

*(Quote di assunzioni femminili
in caso di richiesta nominativa).*

1. I datori di lavoro, nel procedere alle assunzioni su richiesta nominativa di cui al comma 1 dell'articolo 2 ed al comma 1 dell'articolo 6 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, devono rispettare la quota di personale femminile stabilita, con motivata delibera, sulla base di criteri determinati dalle commissioni regionali per l'impiego, dalle commissioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'articolo 1 della legge 28 febbraio 1987, n. 56. Tale quota non può essere inferiore alla percentuale di donne iscritte nelle liste di

collocamento della circoscrizione territoriale di riferimento . L'eventuale carenza di lavoratrici idonee e disponibili, di pari qualifica, viene dichiarata, in relazione alle attività lavorative ed alle qualifiche prese in considerazione, dalle commissioni circoscrizionali competenti. Nel caso di contratti di lavoro la cui stipulazione sia avvenuta in violazione della quota riservata di assunzioni femminili, il datore di lavoro è tenuto, fino a quando non sia ristabilita, con nuove assunzioni, la proporzione che avrebbe dovuto essere osservata, al pagamento, a favore della gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, della somma di lire 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto.

ART. 5.

(Punteggio per i figli a carico).

1. Nella determinazione delle graduatorie di precedenza per l'avviamento al lavoro, ai sensi dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, come da ultimo modificato dalla legge 16 novembre 1962, n. 1618, e come richiamato da altre leggi, l'attribuzione del punteggio per i figli a carico è assicurata ad entrambi i genitori.