

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 78

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GHEZZI, MUSSI, BASSOLINO, PIZZINATO, FOLENA, TURCO,  
FINOCCHIARO FIDELBO, VIOLANTE, SANGIORGIO, REBEC-  
CHI, PETROCELLI, SANNA, BARGONE, DALLA CHIESA  
CURTI, INNOCENTI, LARIZZA, MELILLA, PREVOSTO**

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

*Presentata il 23 aprile 1992*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il contratto di formazione e lavoro ha posto in evidenza, ormai da circa quindici anni, 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 1° giugno 1977, n. 285, capaci di ulteriore sviluppo anche legislativo. La figura contrattuale in parola — dopo l'esaurimento di una nuova fase sperimentale prevista, per un anno, dal decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79, 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. Sono poi sopravvenute altre e diverse norme in tema, soprattutto, di agevolazioni contributive differenziate, culminate, da ultimo, nell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407. 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.

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: malgrado una sensibile diminuzione negli ultimi tempi, dovuta anche all'apparizione sul mercato del lavoro di altre forme contrattuali, in molte zone del nostro Paese i giovani vengono assunti soprattutto proprio 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 legge 28 febbraio 1987, n. 56, 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 (in una, s'intende, con la stessa ragion d'essere delle connesse agevolazioni contributive): 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 sciagure sul lavoro, come quella tristemente nota di Ravenna (marzo 1987), hanno così potuto annoverare, tra le loro vittime, anche giovani assunti con contratti di 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 costituzionale dell'articolo 3, comma 8, del citato decreto-legge n. 726 del 1984, nel testo modificato dalla legge di conversione, nella parte in cui non prevede tali poteri. Anche dalla esigenza così retta-mente indicata dal massimo organo di ga-

ranzia, prende le mosse la proposta di legge che oggi si sottopone al Parlamento e che riprende, con numerose modifiche ed aggiornamenti, quella già presentata nella X legislatura dai deputati Ghezzi ed altri (Atto Camera n. 2325). 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.

La proposta di 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: riunificando ed 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 capoverso 23 dell'articolo 1, che sostituisce

l'articolo 3 del citato decreto-legge n. 726 del 1984: 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. 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. Va in questa direzione, del resto, tutta la normativa sulle « azioni positive », di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

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 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 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 anche ad altri tipi di assunzione. 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 vigenti, 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, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, e 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56. Ciò 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 17 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 alle categorie 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, individuate in sede di contrattazione collettiva. 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 compiti generici o ripetitivi.

L'assunzione è ovviamente 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. 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 citato 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 capoversi 4, 5 e 6 dell'articolo 1 ed il capoverso 6 dell'articolo 2 della presente proposta che sostituisce l'articolo 21 della legge 28 febbraio 1987, n. 56. 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 capoverso 7 dell'articolo 1, il capoverso 5 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, 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 del decreto-legge n. 726 del 1984, più volte citato: spetta a loro, anche nella nuova disciplina, determinare tempi, contenuti e modalità sia del lavoro che dell'attività formativa, nonché i profili professionali da conseguire. Anche la tecnica della loro approvazione non subisce modi-

fiche 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 (e per il quale la forma scritta è richiesta *ad substantiam*), 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 casseti. Particolare attenzione, poi, viene dedicata alla disciplina delle modalità della formazione teorica: il capoverso 11 prevede una diversificata titolarità dei relativi corsi, i profili di contenuto che concernono (nell'ambito del quadro più ampio disegnato dal capoverso 12) 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 capoverso 15.

Un altro principio che ci sembra importante è quello secondo il quale — come si legge nell'ultimo periodo del capoverso 13 — 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. Inoltre, mentre è permesso il patto di prova, si chiarisce che alla funzione formativa del contratto in parola repugna il lavoro straordinario. Provvede a tutto ciò il capoverso 16 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, per un verso, riunificato e, per altro verso, più riccamente modulato. Intanto, un ulteriore vantaggio viene attribuito, dal capoverso 17 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 enunciate dal capoverso 23 dell'articolo 1, più sopra ricordate.

Ai controlli ed accertamenti nonché alle sanzioni sono dedicati i capoversi 18, 19 e 20 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; consi-

stenti 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 esempio, 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 capoverso 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 tempo pieno) 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) differenziazione dei limiti posti al potere di recesso. Un'importante innovazione è portata poi dal capoverso 24, che consente il recupero dei più lunghi periodi di giustificata sospensione del rapporto attraverso il meccanismo della proroga del termine.

Gli ultimi capoversi 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

capoverso 5 dell'articolo 2), e già si è detto della disciplina data alla concorrenza tra contratti di apprendistato e contratti di formazione e lavoro (capoverso 6 dell'articolo 2). Vale la pena di sottolineare, piuttosto, la portata rivestita dal capoverso 7 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 recondibilità 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 recondibilità 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 ed infine con la legge 11 maggio 1990, n. 108: 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 capoverso 9 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 premia 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, 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 delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti (articolo 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88), 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, 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 l'articolo 4, quanto per ciò che concerne i già considerati articoli 1, capoverso 5 ed articolo 2, capoverso 5 della nostra proposta, ci si muova, con tutta evidenza, nell'ottica delle cosiddette azioni positive. Di tecniche di intervento legislativo, cioè, che sono fatte proprie dalla legge n. 125 del 1991, e 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 formale 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. 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 Go-

verno 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 dalla generalizzazione 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).

## 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 diciassette e i ventinove anni se in possesso di attestati di qualifica rilasciati da strutture pubbliche o di diploma di scuola media superiore, possono essere assunti, se iscritti ai corsi di formazione di cui al comma 11 o se vi si iscrivono all'atto dell'assunzione, in attuazione dei progetti di cui al comma 13, 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 e nel medesimo ambito provinciale o in quello diverso determinato dalle commissioni regionali per l'impiego, non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675, e dei commi 3 e 5 dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione avvenga, in questi casi, per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori sospesi o ridotti. L'accordo delle parti deve risultare da atto scritto.

2. Nelle aree indicate dall'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi per il Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, nonché in quelle svantag-

giate del centro-nord previste dalla legge 29 dicembre 1990, n. 407, l'assunzione con contratti di formazione e lavoro è ammessa sino all'età di 32 anni.

3. 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 di cui al comma 1 sono stabiliti dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Nel rispetto di quanto previsto nel comma 5, 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 21 e 22. Possono inoltre stabilire criteri di priorità nelle assunzioni con contratto di formazione e lavoro.

4. 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 anche se 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.

5. Il numero dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non può superare il numero dei dipendenti in forza nell'unità produttiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nelle unità produttive in cui il numero degli addetti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia inferiore a tre è consentita la stipulazione di un numero di contratti di formazione e lavoro non superiore a tre. Le limitazioni di cui al presente comma

non trovano applicazione nei confronti delle imprese di nuova costituzione.

6. La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 50 per cento dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.

7. 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 assunzioni con contratto di formazione e lavoro che debbono essere riservate:

a) ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità di cui all'articolo 6 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in possesso dei requisiti soggettivi di cui al comma 1 del presente articolo;

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

8. Le quote di cui alla lettera b) del comma 7, 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 interessata all'assunzione. Delle quote di cui alle lettere a) e b) del comma 7 debbono tener conto, ai fini della loro approvazione, i progetti di cui al comma 13. L'eventuale carenza di lavoratori in mobilità o di lavoratrici idonee e disponibili viene di-

chiarata, 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.

9. 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.

10. I tempi, i contenuti e le modalità dell'attività formativa tecnico-pratica e teorica sono determinati dai progetti di cui al comma 13. 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, il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato solo per l'acquisizione di professionalità medio-alte, connotate dalla assenza di compiti generici o ripetitivi ed individuate, anche mediante riferimento ai livelli di inquadramento, dai contratti collettivi nazionali di categoria ovvero da accordi interconfederali. L'apprendimento non può essere compiuto per mero affiancamento.

11. 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.

12. Le regioni, i comuni e 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.

13. I progetti di attività lavorativa e di formazione di cui ai commi 1 e 10 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 o, su delega di quest'ultima, dalle commissioni circoscrizionali 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 7, 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, il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta. In mancanza, il lavoratore si intende assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Copia del contratto di formazione e lavoro e del relativo progetto vengono consegnate al lavoratore all'atto dell'assunzione. 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.

14. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato per la realizzazione di progetti conformi a *standard* formativi definiti, ai sensi dell'articolo 18, lettera *a*), della legge 21 dicembre 1978, n. 845, da decreti del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nonché le parti sociali ovvero gli organismi bilaterali per la formazione professionale costituiti tra le parti sociali maggiormente rappresentative.

15. I progetti di cui al comma 13 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 11 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'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti di intesa con i sindacati di cui al comma 13. 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.

16. Al contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni di legge che

disciplinano i rapporti di lavoro subordinato a termine, 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 della 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. Può essere convenuto tra le parti un periodo di prova, regolato ai sensi dell'articolo 2096 del codice civile, di durata non superiore ad un mese. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro non possono essere sottoposti a lavoro straordinario. Fermo restando quanto stabilito dai commi 21 e 22, 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.

17. 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 *handicap* 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 1992, 1993 e 1994 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 l'anno 1992 e relative proiezioni per gli anni successivi. Sono abrogati i commi da 1 a 4 dell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407.

18. La concessione delle agevolazioni contributive di cui al comma 17 è condizionata risolutivamente alla certificazione, da parte delle regioni, della corretta realizzazione della attività formativa. In caso di diniego della certificazione il datore di lavoro è tenuto al pagamento, in un'unica soluzione, delle quote contributive non versate a seguito dell'applicazione del beneficio di cui al comma 17, maggiorate degli interessi legali. Tale certificazione non è richiesta nel caso in cui il lavoratore abbia partecipato ad attività formative di carattere teorico realizzate dalla regione o da enti bilaterali promossi dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, d'intesa con le regioni.

19. 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 alla lettera *b*) del comma 7. 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 11, il livello di formazione e qualificazione professionale acquisito dai lavo-

ratori interessati, rilasciando, oltre alla documentazione di cui al comma 18, 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.

20. 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. Il giudice ne dà comunicazione alla commissione regionale per l'impiego e all'ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio. Nel caso di contratti la cui stipulazione sia avvenuta in violazione della quota riservata di cui al comma 7, lettera *b*), o che abbiano modificato in senso sfavorevole alla componente di lavoro femminile la percentuale di cui al comma 8, 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 delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, 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.

21. 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.

22. 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 i benefici di cui al comma 23, 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.

23. 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 22, i benefici di cui al comma 17 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 alla lettera *b*), del comma 7. Il termine di cui sopra è elevato a quattro anni nelle regioni in cui si trovano i terri-

tori 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.

24. Nel caso in cui, durante lo svolgimento del rapporto, il lavoratore sia stato assente, per un periodo superiore ad un terzo della durata del contratto, a causa di malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare o sia stato sospeso dal lavoro per eventi che hanno giustificato la corresponsione del trattamento di integrazione salariale, alla scadenza del contratto le parti possono convenire una sua proroga, di durata non superiore a quella dei predetti periodi di sospensione. L'accordo di proroga è nullo se non è convenuto per iscritto. Copia dell'accordo deve essere inviata alla commissione regionale per l'impiego competente per territorio entro dieci giorni dalla scadenza del termine originariamente previsto.

25. 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 all'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 al terzo comma del citato articolo 5 della legge n. 845 del 1978 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.

26. 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.

27. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma 13 sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro dell'università e della 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 dell'università e della 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.

28. 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.

29. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482, come modificato dall'arti-

colo 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 medesima legge n. 482 del 1968 ».

ART. 2.

*(Contratto di apprendistato).*

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

« ART. 21. *Disposizioni in materia di apprendistato.* — 1. In deroga a quanto disposto dall'articolo 2 della legge 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

2. 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, come sostituito dall'articolo 3 della legge 2 aprile 1968, n. 424.

3 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 2.

4. L'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di cui al comma 3, 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.

5. Rimane ferma per l'impresa artigiana la facoltà di assunzione diretta prevista dall'articolo 26 della legge 19 gennaio 1955, n. 25. La commissione regionale per l'impiego determina i criteri sulla

base dei quali le commissioni circoscrizionali per l'impiego di cui all'articolo 1 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 medesimo 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.

6. 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 dispongano contratti collettivi anche aziendali stipulati da sindacati aderenti alle 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 5, o che abbiano modificato in senso sfavorevole alla componente di lavoro femminile la percentuale di cui al medesimo comma, 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 delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, 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 3.

7. 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.

8. 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.

9. 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 5. 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.

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

11. I benefici contributivi di cui al comma 9 sono condizionati risolutivamente alla certificazione, da parte delle regioni, della corretta realizzazione dell'attività di formazione professionale. In caso di diniego della certificazione il datore di lavoro è tenuto al pagamento, in un'unica soluzione, delle quote contributive non versate a seguito dell'applicazione dei benefici contributivi previsti per l'apprendistato, maggiorate degli interessi legali. Tale certificazione non è richiesta nel caso in cui il lavoratore abbia partecipato ad attività formative di carattere teorico realizzate dalla regione o da enti bilaterali promossi dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, d'intesa con le regioni ».

### 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 proprio decreto, adottato 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 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 dei commi 3 e 5 dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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 delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, 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 modificazioni, 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 previsti dalle 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 1992, 1993 e 1994, si fa fronte mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1992-1994, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro, all'uopo utilizzando l'accantonamento « Ulteriore riduzione aggiuntiva degli oneri impropri gravanti sul costo del lavoro ».

#### ART. 4.

*(Contratti di solidarietà  
e quote di assunzioni femminili).*

1. I datori di lavoro, nel procedere alle assunzioni su richiesta nominativa di cui al comma 1 dell'articolo 2 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, nell'ambito di contratti di solidarietà conclusi ai sensi della norma citata, 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 delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, della somma di lire 40.000 per ogni giorno di lavoro svolto.