



Amministrazione Provinciale di Siena
Servizio Formazione e Lavoro
U.O. Procedure di Mobilità e Dati Statistici
c/o Centro per l'Impiego
Via F. Hamman, 98 – Abbadia San Salvatore
tel. 0577/774141 - fax 0577/774150
www.impiego.provincia.siena.it



Sintesi normativa in materia di contratti di formazione-lavoro da stipulare
nella Pubblica Amministrazione

Contenuto :

- D.Lgs. 30-03-2001 n. 165 - Articolo 36 – (come sostituito dall'Art.49 della Legge 6-8-2008, n°133 di conversione del D.L. 25-6-2008, n°112)
- Parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 49/08 del 17/07/2008 in risposta a quesito in merito all'applicazione dell'Art.36 del D. Lgs. 165/2001 così come sostituito dall'Art.49 della Legge 6-8-2008, n°133 di conversione del D.L. 25-6-2008, n°112
- L. 19 dicembre 1984, n. 863 , di conversione del D.L. 30-10-1984 n. 726
- L. 19 luglio 1994, n. 451, di conversione del D.L. 16-05-1994 n. 299
- D.Lgs 10 Settembre 2003, n.276 - Art. 86
- L. 24 dicembre 2003 n. 350 (legge finanziaria 2004) - Art. 3, comma 63
- L. 30 dicembre 2004, n.311 (legge finanziaria 2005) - Art. 1 , comma 121
- L. 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006) – Art.1, comma 243
- L. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) – Art.1, comma 528
- L. 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) – Art.3, comma 100
- Risposta a quesito da parte del Dipartimento Funzione Pubblica del 09/07/2004 - n. 193/04 in merito all'applicazione dell'art.34 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, nel caso di stipulazione di contratti di formazione e lavoro

A titolo esemplificativo si riportano alcune norme contrattuali :

- CCNL comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello dell'1.4.1999
 - CCNL del comparto Sanita' integrativo a quello stipulato il 7 aprile 1999
-
-

Articolo 36

Utilizzo di contratti di lavoro flessibile

(Art. 36 del D.Lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'Art.49 della Legge 6-8-2008, n°133 di conversione del D.L. 25-6-2008, n°112)

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessita' organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n.726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n.863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonche' da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non e' possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali.

3. Al fine di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, le amministrazioni, nell'ambito delle rispettive procedure, rispettano principi di imparzialita' e trasparenza e non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con piu' tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

4. Le amministrazioni pubbliche trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato le convenzioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non puo' comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilita' e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terra' conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.».

in risposta a quesito posto dal Comune di Ancona in merito all'applicazione dell'Art.36 del D. Lgs. 165/2001 così come sostituito dall'Art.49 della Legge 6-8-2008, n°133 di conversione del D.L. 25-6-2008, n°112

OGGETTO: Art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 come sostituito dall'art. 49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Richiesta di interpretazione e problematiche applicative.

Si risponde alla nota del 17 luglio 2008, n. 68480/01.01 con la quale codesto Comune pone alcuni quesiti e problematiche inerenti ai commi 1 e 2 dell'art. 36 del D.lgs n. 165 del 2001 novellato da ultimo dall'art. 49 del D.L. n. 112 del 2008.

Un primo aspetto sottoposto all'attenzione dello Scrivente riguarda l'approfondimento di alcune espressioni contenute nell'art. 36 novellato ed in particolare: "fabbisogno ordinario" ed "esigenze temporanee ed eccezionali".

E' opportuno precisare che l'ulteriore novella all'art. 36 in questione interviene con tempi molto ravvicinati rispetto all'intervento sostitutivo dell'art. 36 operato dall'art. 3, comma 79, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Il precedente intervento del legislatore scaturiva dalla necessità di porre rimedio all'uso distorto delle tipologie di lavoro flessibile da parte di alcune amministrazioni pubbliche, uso sfociato nel fenomeno patologico del precariato. Il regime restrittivo previsto dall'art. 36 del d.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 79, della legge 244/2007, ha determinato difficoltà organizzative in capo alle amministrazioni, difficoltà di cui il legislatore ha tenuto conto provvedendo ad una nuova formulazione dell'art. 36. La ratio seguita da quest'ultima novella persegue l'obiettivo di conciliare le esigenze di flessibilità delle amministrazioni, con:

- i principi inderogabili posti a fondamento di una corretta e razionale organizzazione, riconducibili a quelli indicati dall'art. 1, comma 1, del d.lgs 165/2001,
- le regole preordinate al reclutamento del personale di cui all'art. 97 della Costituzione declinate dall'art. 35 dello stesso decreto legislativo,
- la necessità di prevenire il costituirsi di altre forme di precariato.

Premesso ciò il primo comma del nuovo articolo 36 non conferma soltanto il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato come modello standard del pubblico impiego, come previsto anche per il settore privato dall'art. 1, comma 01, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368. L'elemento di caratterizzazione del settore pubblico è il fabbisogno ordinario che si concretizza, attraverso la dotazione organica, in un valore quantitativo e qualitativo delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali ovvero delle funzioni ordinarie dell'amministrazione.

Ne deriva che le esigenze di copertura della dotazione organica, intese come esigenze di carattere continuativo e duraturo e quindi permanente, devono trovare soddisfazione esclusivamente con le assunzioni a tempo indeterminato.

Un altro elemento caratterizzante il settore pubblico, come indicato dal vigente primo comma dell'art. 36, è dato dal fatto che le assunzioni debbano avvenire seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero nel rispetto del principio della concorsualità.

Fermo restando quanto sopra, il ricorso alle tipologie di lavoro flessibile è consentito a fronte di esigenze temporanee ed eccezionali. E' senz'altro ammissibile la riconduzione di dette esigenze alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dall'art. 1 del citato D.lgs 368/2001, anche riferibili all'ordinaria attività e quindi al fabbisogno ordinario, purché caratterizzate dalla temporaneità. Per quanto riguarda la somministrazione vale quanto previsto dall'art. 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. In armonia con il primo comma dell'art. 36, nonché per prevenire un uso distorto del lavoro flessibile, è invece escluso che le predette esigenze possano riferirsi ad un fabbisogno ordinario e permanente, anche in presenza di un regime restrittivo delle assunzioni a tempo indeterminato. La valutazione sulla temporaneità dell'esigenza rimane facilmente identificabile. Riguardo l'eccezionalità occorre precisare che non va intesa in termini di imprevedibilità quanto piuttosto di straordinarietà. La previsione è di rafforzamento del concetto stesso di temporaneità esclu-

dendo che l'esigenza possa avere un carattere riconducibile ad un bisogno permanente. Al fine di dare adeguata evidenza alle esigenze sottese si ritiene applicabile il disposto di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 368/2001 che prevede di darne specifica nel contratto individuale di lavoro a tempo determinato.

Per quanto riguarda i contratti di formazione e lavoro si intende che per gli stessi, data la loro vocazione ad essere convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si possa prescindere dall'esigenza temporanea ed eccezionale purché ciò emerga inequivocabilmente dalla programmazione triennale del fabbisogno che dovrà tenere conto della disponibilità delle risorse finanziarie necessarie per procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Codesto Comune fa poi riferimento alla previsione di cui all'art. 7, comma 6, del d.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 46 del D.L. 112/2008 secondo cui il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti. Il riferimento allo svolgimento di funzioni ordinarie è inteso nel senso che per le esigenze connesse con il fabbisogno ordinario non è possibile ricorrere alla stipula di contratti di lavoro autonomo. Un progetto speciale che ha una durata limitata nel tempo può consentire di ricorrere a tipologie di lavoro flessibile nella misura in cui non riguarda il fabbisogno ordinario pur rientrando nelle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione interessata.

L'ente in indirizzo chiede, altresì, quali sono le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 36, comma 2. Esse sono senz'altro quelle elencate ovvero: contratti di lavoro a tempo determinato, **contratti di formazione e lavoro** e somministrazione di lavoro a tempo determinato. Riguardo ai rapporti formativi che non costituiscono rapporti di lavoro la previsione si riferisce ai tirocini formativi e di orientamento disciplinati dall'art. 18, della legge 24 giugno 1997, n. 196. E' fatto salvo il disposto di cui all'art. 54, comma 2, del D.Lgs 276/2003, per quanto riguarda i contratti di inserimento. Salvo quanto sopra, rimane vigente anche l'art. 1, comma 2, dello stesso D.Lgs 276/2003.

Si evince chiaramente che il comma 2 dell'art. 36 contempla solo ipotesi di lavoro flessibile di tipo subordinato. È esclusa dall'ambito della norma la disciplina del lavoro autonomo che trova una separata collocazione nell'ambito del citato art. 7, comma 6 e seguenti, dello stesso D.Lgs 165/2001.

Sempre l'Art.36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede che il ricorso alle forme contrattuali flessibili di assunzione debba avvenire nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti che sono quelle, ove compatibili, indicate dall'art. 35 dello stesso decreto legislativo.

Il comma 3 dello stesso articolo ribadisce, poi, la finalità di evitare abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile e rappresenta la disposizione madre per non incorrere nella formazione di nuovi fenomeni di precariato. La sua portata è pertanto rigorosa e come tale va intesa ed applicata dalle amministrazioni, rappresentando la necessaria garanzia dell'equilibrato temperamento tra l'esigenza di consentire l'utilizzo del lavoro flessibile, il cui ridimensionamento dovuto alle restrizioni della precedente disciplina dell'art. 36 aveva creato difficoltà nella gestione, e quella di non incorrere nella sua degenerazione che è appunto il precariato e le aspettative di stabilizzazione da parte dei lavoratori.

Per sottolineare quest'aspetto il legislatore ha fatto ricorso a due tipi di intervento, uno che richiama principi di carattere generale ed un altro che fissa precisi limiti vincolanti.

Da un lato, le amministrazioni, nell'ambito delle procedure seguite, devono rispettare i principi di imparzialità e trasparenza ritenuti imprescindibili a garanzia di un comportamento corretto che non sia ispirato a logiche di favor verso il medesimo lavoratore che possono produrre nuovamente forme di precariato o aspettative di stabilizzazione.

Dall'altro le stesse non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio. Il quinquennio va calcolato a ritroso rispetto alla data di stipula del nuovo contratto. Per il calcolo del triennio si prendono a riferimento i periodi di vigenza dei contratti e si sommano in termini di mesi. I resti di giorni concorrono a formare un mese se la sommatoria è pari a 30. Il raggiungimento di 12 mesi va a realizzare un anno.

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali cui si fa riferimento sono tutte quelle poste in essere dal medesimo datore di lavoro con lo stesso lavoratore rispettando tanto i limiti temporali di ciascun contratto quanto quello generale del triennio nel quinquennio come fissato dal comma 3 in argomento. In particolare:

- per il contratto a tempo determinato la durata non può essere superiore ai 3 anni comprensivi di proroga. Il triennio non può essere superato in nessun caso a prescindere dal quinquennio. Sono fatte salve le

assunzioni riferite a procedure concorsuali diverse. La valenza della partecipazione ad un nuovo concorso pubblico, in coerenza con quanto previsto dagli articoli 51 e 97 della Costituzione, prevale rispetto al limite temporale del triennio che può essere superato solo in questa circostanza;

- per il rapporto di lavoro autonomo la durata va sempre rapportata alla prestazione richiesta secondo i principi di cui all'art. 7, comma 6, del D.Lgs 165/2001;

- per la somministrazione i tempi sono quelli previsti nel contratto stipulato con la relativa Agenzia.

Le predette durate sono fatte salve prese come singolo contratto. Viceversa in caso di più tipologie contrattuali sopraggiunge il limite che la sommatoria dei tempi non può superare il triennio nel quinquennio di guisa che qualora detto periodo non sia stato completato la durata dell'ultimo contratto del quinquennio medesimo non potrà essere superiore al tempo residuo rispetto al triennio stesso, salvo che il soggetto non sia vincitore di un concorso pubblico. Quest'ultima eccezione non si applica ai concorsi banditi ai sensi dell'art. 1, commi 529 e 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 per i soggetti che usufruiscono di riserva.

L'art. 1, comma 95, della legge 244/2007 può essere applicato compatibilmente con quanto sopra chiarito.

Per quanto riguarda i contratti di collaborazione coordinata e continuativa si richiamano le sanzioni previste dall'art. 7, comma 6, vigente in caso di utilizzo del lavoratore per funzioni ordinarie o per mascherare forme di lavoro subordinato, ipotesi più facilmente riscontrabile nel caso in cui si ripetano con il medesimo lavoratore più contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

[L. 19 dicembre 1984, n. 863 , di conversione del D.L. 30-10-1984 n. 726](#)

Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali.

3. 1. I lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti di cui al comma 3, con contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'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 non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale .

1-bis. Nelle aree indicate dall'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi per il Mezzogiorno approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, nonché in quelle svantaggiate 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 .

2. Fra i lavoratori assunti a norma del comma precedente, una quota fino al cinque per cento deve essere riservata ai cittadini emigrati rimpatriati, ove in possesso dei requisiti necessari. In caso di carenza di predetto personale dichiarata dall'ufficio di collocamento si procede ai sensi del comma 1.

3. I tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro sono stabiliti mediante progetti predisposti dagli enti pubblici economici e dalle imprese ed approvati dalla commissione regionale per l'impiego. Nel caso in cui la delibera della commissione regionale per l'impiego non sia intervenuta nel termine di trenta giorni dalla loro presentazione, provvede il direttore dell'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione. La commissione regionale per l'impiego, nell'ambito delle direttive generali fissate dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale per l'impiego, delibera, in coerenza con le finalità formative ed occupazionali e con le caratteristiche dei diversi settori produttivi, in ordine ai criteri di approvazione dei progetti ed agli eventuali specifici requisiti che gli stessi devono avere, tra i quali può essere previsto il rapporto tra organico aziendale e numero

dei lavoratori con contratti di formazione e lavoro. Nel caso in cui i progetti interessino più ambiti regionali i medesimi 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. Non sono soggetti all'approvazione i progetti conformi alle regolamentazioni del contratto di formazione e lavoro concordate tra le organizzazioni sindacali nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative, recepite dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale sentita la commissione centrale per l'impiego .

4. I progetti di cui al comma 3, che prevedono la richiesta di finanziamento alle regioni, devono essere predisposti in conformità ai regolamenti comunitari. Essi possono essere finanziati dal fondo di rotazione di cui all'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 ogni anno determinano la quota del limite massimo di spesa, di cui al secondo comma dell'articolo 24 della legge predetta, da destinare al finanziamento dei progetti. Hanno precedenza nell'accesso ai finanziamenti i progetti predisposti d'intesa con i sindacati di cui al comma 3 del presente articolo.

5. Ai contratti di formazione e lavoro si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato in quanto non siano derogate dal presente decreto. Il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, effettuata durante ovvero al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro.

6. Per i lavoratori assunti con il contratto di formazione e lavoro la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura fissa corrispondente a quella prevista per gli apprendisti 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 .

7. Al termine del rapporto il datore di lavoro è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore, dandone comunicazione all'ufficio di collocamento territorialmente competente.

8. La commissione regionale per l'impiego può effettuare controlli, per il tramite dell'ispettorato del lavoro, sull'attuazione dei progetti di formazione e lavoro .

9. In caso di inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro, il contratto stesso si considera a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.

10. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

11. Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi 6 e 10 fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.

12. I lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita. Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio. La commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni di mercato nonché delle caratteristiche della formazione conseguita, può elevare il predetto limite fino ad un massimo di trentasei mesi.

13. Le regioni, nell'ambito delle disponibilità dei loro bilanci, possono organizzare, di intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale, attività di formazione professionale che prevedano periodi di formazione in azienda. Per il periodo di formazione i lavoratori hanno diritto alle prestazioni sanitarie previste dalla legge 23 dicembre 1978, n. 833 , e successive modificazioni ed integrazioni, nonché attraverso apposite convenzioni stipulate tra le regioni e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, alle prestazioni da questo erogate. Entro dodici mesi dal termine dell'attività formativa le imprese hanno facoltà di assumere nominativamente coloro che hanno svolto tale attività.

14. Ferme restando le norme relative al praticantato, possono effettuare assunzioni con il contratto di cui al comma 1 anche i datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto dal comma 3. Trovano altresì applicazione i commi 4 e 6.

15. Ferme restando le altre disposizioni in materia di contratto di formazione e lavoro, quando i progetti formativi di cui al comma 3 sono relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica, essi sono approvati dal Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, d'intesa con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale. I predetti progetti formativi possono prevedere una durata del contratto di formazione e lavoro superiore a ventiquattro mesi.

16. Il Ministro per il coordinamento delle iniziative per la ricerca scientifica e tecnologica, ai fini della formazione professionale prevista dai progetti di cui al comma precedente, utilizza, attivandoli e coordinandoli, gli strumenti e i relativi mezzi finanziari previsti nel campo della ricerca finalizzata, applicata e di sviluppo tecnologico, secondo linee programmatiche approvate dal CIPE.

17. Nel caso in cui per lo svolgimento di determinate attività sia richiesto il possesso di apposito titolo di studio, questo costituisce requisito per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro finalizzato allo svolgimento delle predette attività.

18. I lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 19 della legge 2 aprile 1968, n. 482 , assunti con contratto di formazione e lavoro, sono considerati ai fini delle percentuali d'obbligo di cui all'articolo 11 della stessa legge .

L. 19 luglio 1994, n. 451 di conversione del D.L. 16-05-1994 n. 299

Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali.

16. Norme in materia di contratti di formazione e lavoro.

1. Possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni. Oltre ai datori di lavoro di cui all'art. 3, comma 1, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726 , convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, possono stipulare contratti di formazione e lavoro anche gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti pubblici di ricerca nonché datori di lavoro iscritti agli albi professionali quando il progetto di

formazione venga predisposto dagli ordini e collegi professionali ed autorizzato in conformità a quanto previsto al comma 7 .

2. Il contratto di formazione e lavoro è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di formazione e lavoro mirato alla: 1) acquisizione di professionalità intermedie; 2) acquisizione di professionalità elevate;

b) contratto di formazione e lavoro mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo.

3. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 2 possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione .

4. La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi per i contratti di cui alla lettera *a)* del comma 2 e i dodici mesi per i contratti di cui alla lettera *b)* del medesimo comma.

5. I contratti di cui alla lettera *a)*, numeri 1) e 2), del comma 2 devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Il contratto di cui alla lettera *b)* del comma 2 deve prevedere una formazione minima non inferiore a venti ore di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica. I contratti collettivi possono prevedere la non retribuitività di eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione.

6. Per i contratti di cui alla lettera *a)* del comma 2 continuano a trovare applicazione i benefici contributivi previsti dalle disposizioni vigenti in materia alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti di cui alla lettera *b)* del predetto comma 2 i medesimi benefici trovano applicazione subordinatamente alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro così trasformato e in misura correlata al trattamento retributivo corrisposto nel corso del contratto di formazione medesimo. Nelle aree di cui all'obiettivo n. 1 del regolamento (CEE) n. 2081/93 del Consiglio del 20 luglio 1993, e successive modificazioni, in caso di trasformazione, allo scadere del ventiquattresimo mese, dei contratti di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera *a)*, in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, continuano a trovare applicazione, per i successivi dodici mesi, le disposizioni di cui al comma 3 e quelle di cui al primo periodo del presente comma. Nel caso in cui il lavoratore, durante i suddetti ulteriori dodici mesi, venga illegittimamente licenziato, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dei benefici contributivi percepiti nel predetto periodo.

9. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui al comma 2, lettera *a)*, il datore di lavoro, utilizzando un modello predisposto, sentite le parti sociali, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, trasmette alla sezione circoscrizionale per l'impiego competente per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dal lavoratore interessato. Le strutture competenti delle regioni possono accertare il livello di formazione acquisito dal lavoratore. Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro di cui alla lettera *b)* del comma 2, il datore di lavoro rilascia al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

10. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese, individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alle singole imprese.

11. La misura di cui al comma 6 dell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, è elevata al sessanta per cento.

13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

14. Le disposizioni del presente articolo, ad eccezione del comma 1, primo periodo, non trovano applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro già stipulati alla data di entrata in vigore del presente decreto. Esse, ad eccezione dei commi 1, primo periodo, 8, 11 e 15, non trovano inoltre applicazione nei confronti dei contratti di formazione e lavoro stipulati entro il 30 giugno 1995, sulla base di progetti che alla data del 31 marzo 1995 risultino già approvati, presentati ovvero riconosciuti conformi ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3, comma 3, del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 1984, n. 863, come modificato dall'articolo 9, comma 1, del D.L. 29 marzo 1991, n. 108, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 169. [La disposizione dell'ultimo periodo dell'articolo 3, comma 3, del citato decreto-legge n. 726 del 1984, si applica fino all'emanazione dei decreti di cui al comma 7 e comunque non oltre il 30 settembre 1994].

15. Dalla tabella C annessa al decreto del Presidente della Repubblica 26 aprile 1992, n. 300, è eliminato il procedimento per l'approvazione dei progetti di formazione e lavoro da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863.

D.L.vo 10 settembre 2003, n.276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 Febbraio 2003, n°30

Art. 86.

Norme transitorie e finali

Comma 9. La vigente disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 59, comma 3, trova applicazione esclusivamente nei confronti della pubblica amministrazione. Le sanzioni amministrative di cui all'articolo 19 si applicano anche nei confronti della pubblica amministrazione.

L. 24-12-2003 n. 350

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2004).

Art. 3.

Comma 63. Le procedure di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro di cui all'articolo 34, comma 18, della legge 27 dicembre 2002, n. 289, possono essere effettuate unicamente nel rispetto delle limitazioni e delle modalità previste dai commi da 53 a 71 per l'assunzione di personale a tempo indeterminato. I rapporti in essere instaurati con il personale interessato alla predetta conversione sono comunque prorogati al 31 dicembre 2004.

LEGGE 30 dicembre 2004, n.311

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005)

Art.1

Comma 121. Le procedure di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro di cui all'articolo 3, comma 63, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, possono essere effettuate unicamente nel rispetto delle limitazioni e delle modalità previste dalla normativa vigente per l'assunzione di personale a tempo indeterminato. I rapporti in essere instaurati con il personale interessato alla predetta conversione sono comunque prorogati al 31 dicembre 2005.

LEGGE 23 dicembre 2005, n.266

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2006)

Art.1

Comma 243. Le procedure di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro, di cui all'articolo 1, comma 121, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, possono essere effettuate unicamente nel rispetto delle limitazioni e delle modalità previste dalla normativa vigente per l'assunzione di personale a tempo indeterminato. I rapporti in essere instaurati con il personale interessato alla predetta conversione sono comunque prorogati al 31 dicembre 2006.

LEGGE 27 dicembre 2006, n.296

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)

Art.1

Comma 528. Le procedure di conversione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato dei contratti di formazione e lavoro prorogati ai sensi dell'articolo 1, comma 243, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, ovvero in essere alla data del 30 settembre 2006, possono essere attuate a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel limite dei posti disponibili in organico. Nell'attesa delle procedure di conversione di cui al presente comma i contratti di formazione e lavoro sono prorogati al 31 dicembre 2007.

LEGGE 24 Dicembre 2007, n. 244

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008).

Art. 3.

Comma100. I contratti di formazione e lavoro di cui al comma 528 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, non convertiti entro il 31 dicembre 2007 sono prorogati al 31 dicembre 2008.

09/07/2004 - n. 193/04

Oggetto: richiesta parere in merito all'applicazione dell'art.34 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, nel caso di stipulazione di contratti di formazione e lavoro.

SINTESI: Ove le amministrazioni pubbliche intendano stipulare contratti di formazione e lavoro, la comunicazione di cui all'art.34 bis del d.lgs. n.165 del 2001 deve essere effettuata precedentemente al momento dell'attivazione della procedura concorsuale per coprire i posti con contratto di formazione e lavoro.

Si fa riferimento alla lettera del 18 marzo 2004, prot. n.3600, in cui viene chiesto un parere in merito all'operatività dell'art.34 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, in relazione alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro.

Al riguardo, in primo luogo, la stipulazione del contratto di formazione e lavoro è normalmente finalizzata al mantenimento in servizio del lavoratore dopo lo svolgimento del periodo formativo, in considerazione della sua precipua funzione, che ne rappresenta allo stesso tempo l'utilità. La circostanza si desume anche dalle previsioni legislative (art.8, comma 6, l. n.407 del 1990) e contrattuali (art.3 del CCNL regioni – autonomie locali stipulato il 14 settembre 2000), secondo cui l'amministrazione può ricorrere nuovamente a tale contratto solo nel caso in cui abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Inoltre, nel momento in cui si procede alla trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, non sussiste l'obbligo per la pubblica amministrazione di attivare una nuova procedura concorsuale pubblica, poiché tale adempimento deve essere soddisfatto nella fase antecedente, di selezione dei lavoratori da assumere con contratto di formazione e lavoro. Ai fini della trasformazione, pertanto, le amministrazioni procedono di regola all'accertamento selettivo ed alla valutazione del livello di idoneità acquisito dai lavoratori, con riferimento al contenuto professionale dei posti da coprire. In base di quanto detto, si ritiene che l'obbligo di effettuare la comunicazione previsto dall'art.34 bis del d.lgs. n.165 del 2001 debba essere adempiuto preventivamente alla procedura concorsuale per la selezione dei candidati con cui stipulare il contratto formativo.

Si rammenta, comunque, che le amministrazioni diverse dalle amministrazioni dello Stato e dagli enti pubblici non economici nazionali debbono effettuare le comunicazioni relative all'avvio di procedure di assunzione di personale alle competenti strutture provinciali o regionali (art.34, comma 3, del d.lgs. n.165 del 2001), che verificano la situazione nei propri elenchi di dipendenti da assegnare e, se non sussiste personale corrispondente alla richiesta, rimettono la questione al Dipartimento della funzione pubblica, il quale, accertata l'eventuale presenza nei propri elenchi di personale rispondente alle esigenze evidenziate, ne dispone l'assegnazione. Pertanto, la valutazione circa l'assegnazione di personale da parte del Dipartimento della funzione pubblica è preceduta dalla preventiva valutazione ad opera delle competenti strutture, con la conseguenza che la comunicazione deve essere indirizzata alle stesse, oltre che, per conoscenza, a questo Dipartimento.

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

Art.3

Contratto di formazione e lavoro

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

9. Le eventuali ore aggiuntive devolute alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451 non sono retribuite.
10. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 14 del CCNL del 6.7.1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.
11. Il trattamento economico spettante ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è costituito dal trattamento tabellare iniziale, dall'indennità integrativa speciale, dalla tredicesima mensilità, dagli altri compensi o indennità connessi alle specifiche caratteristiche della effettiva prestazione lavorativa, se ed in quanto dovute. La contrattazione decentrata può disciplinare l'attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dall'art.17 del CCNL dell'1.04.1999, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.
12. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato, con le seguenti eccezioni:
- la durata del periodo di prova è pari ad un mese di prestazione effettiva per i contratti stipulati ai sensi del comma 4, lett. b); lo stesso periodo è elevato a due mesi per i contratti previsti dal comma 4, lett. a);
 - nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.
13. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
14. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa :
- malattia
 - gravidanza e puerperio, astensione facoltativa post-partum
 - servizio militare di leva e richiamo alle armi
 - infortunio sul lavoro
15. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 10 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.
16. Al termine del rapporto l'amministrazione è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.
17. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Gli enti disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art.8 del CCNL dell'1.4.1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 14.

18. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.
19. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte degli enti che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 07/06/2001
INTEGRATIVO DEL CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' STIPULATO IL
7 APRILE 1999

Art. 33

Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del CCNL 7 aprile 1999, le aziende possono stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451. Il numero dei contratti di formazione e lavoro stipulabili è definito nell'ambito dei progetti previsti dall'art. 3, comma 3 della legge 863/1984.
 2. Non possono stipulare contratti di formazione e lavoro le aziende che si trovino nelle condizioni previste dall'art. 34 del D. Lgs. 29/1993 o che abbiano proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, a meno che l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 21.
 3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle aziende del comparto, ivi comprese le disposizioni di legge riferite a categorie riservatarie, precedenza e preferenze, utilizzando procedure semplificate.
 4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
 - a) per l'acquisizione di professionalità elevate;
 - b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.
- Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.
5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nella categoria D. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nelle categorie A e B, posizione economica iniziale.

6. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro ai sensi del comma 4, lett. a) , nell'ambito del periodo stabilito di durata del rapporto, è previsto un periodo obbligatorio di formazione che esclude ogni prestazione lavorativa, non inferiore a 130 ore complessive; per i lavoratori assunti ai sensi del comma 4, lett. b), il suddetto periodo non può essere inferiore a 20 ore ed è destinato alla formazione di base relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Le eventuali ore aggiuntive destinate alla formazione rispetto a quelle previste dall'art. 16, comma 5 del d.l. 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, non sono retribuite.

8. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art.14 del CCNL del 1 settembre 1995, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

9. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento del livello economico corrispondente al profilo di assunzione (Bs, C, D o Ds) dal CCNL del 7 aprile 1999 come integrato dal CCNL relativo al II biennio economico 2000-2001. Spettano, inoltre, l'indennità integrativa speciale, e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nell'ambito delle risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali eventualmente previsti per il personale , nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

10. La disciplina normativa è quella prevista per i lavoratori a tempo determinato di cui all'art. 17 del CCNL 1 settembre 1995, come riprodotto all'art. 31 del presente contratto, con le seguenti eccezioni:

- Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di prestazione effettiva per i contratti di cui al comma 4, lett. b); di due mesi per i contratti stipulati ai sensi dello stesso comma lett. a);

- nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

11. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

12. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:

malattia

gravidanza e puerperio

astensione facoltativa post partum

servizio militare di leva e richiamo alle armi

infortunio sul lavoro

13. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 8 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

14. Al termine del rapporto l'azienda è tenuta ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

15. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Le aziende disciplinano, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B) del CCNL del 7 aprile 1999, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 12.

16. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

17. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro da parte delle aziende che non confermano almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili, informandone i soggetti sindacali.

18. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro esercitano i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300 del 1970.