

Alla scoperta del **CONTRATTO** di **FORMAZIONE LAVORO**

Parliamo di un contratto che può interessare tutti i giovani con un'età compresa tra i 16 ed i 32 anni: il Contratto di Formazione e Lavoro (CFL), introdotto nel dicembre 1984 e riorganizzato dalla legge 451 del luglio 1994.

Limiti indicati (16/32 anni) sono però stati recentemente contestati dall'Unione Europea, che prevede dunque il CFL per:

- giovani che all'atto dell'assunzione hanno un'età inferiore ai 25 anni (o 29 se in possesso di laurea);
- disoccupati che sono alla ricerca del primo impiego da almeno un anno.

Il Contratto di Formazione e Lavoro è un rapporto di lavoro subordinato, in cui vi è a carico del datore di lavoro il dovere di garantire al lavoratore "formazione", ossia addestramento finalizzato all'acquisizione della professionalità necessaria affinché si inserisca stabilmente nel mondo del lavoro.

La legge 451 del 1994 ha distinto due tipologie di CFL.

TIPO A

Mirato all'acquisizione di professionalità intermedie (80 ore di formazione obbligatorie) o elevate (130 ore di formazione obbligatorie): durata massima 24 mesi.

TIPO B

Mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo e organizzativo (20 ore di formazione obbligatorie): durata massima 12 mesi.

Il contratto si applica anche a chi è già possiede un'abilitazione formale (conoscenze): la finalità del CFL infatti è l'acquisizione di capacità professionali, perché il lavoratore sia in grado di dare concreta rispondenza alle esigenze del contesto produttivo (Competenze).

Quindi che cosa succede ad un giovane che sta per essere assunto con un CFL: innanzitutto viene definito un progetto, contenente la qualifica prevista e il piano di formazione per raggiungere detta qualifica; il progetto deve essere approvato dalla Commissione Regionale (o, se il datore di lavoro è iscritto ad un albo professionale – dagli Ordini e colleghi professionali). Dalla data stessa in cui il progetto viene approvato può avvenire l'assunzione.

Il lavoratore dovrà scontare un periodo di "prova": finalità di tale periodo è la verifica di capacità e volontà di apprendimento. Per questo tempo sia il datore di lavoro che il lavoratore possono interrompere il contratto, per non idoneità alla prestazione lavorativa. Terminato il periodo di prova il datore di lavoro può sciogliere il rapporto solo per "giusta causa" (altrimenti dovrà pagare al lavoratore anche le mensilità mancanti alla scadenza del contratto).

Durante tutta la durata del rapporto il lavoratore gode di tutti i diritti degli altri contratti di lavoro subordinato, per quanto concerne ferie, festività, maternità, mensilità aggiuntive, TFR e orario di lavoro.

Il CFL non è rinnovabile!!

Se invece viene trasformato in Contratto a Tempo Indeterminato, il lavoratore deve essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita. Inoltre, l'anzianità di servizio viene considerata complessivamente ad ogni effetto contrattuale e legale.