

FLESSIBILITA' E FORMAZIONE : L'UTILIZZO DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO NEL SETTORE PUBBLICO

DI FRANCESCA DI LASCIO

1. La trasposizione della disciplina privatistica al settore pubblico

Nel settore pubblico, la possibilità di utilizzare i contratti di formazione e lavoro è stata legittimata solo con l'emanazione del d.lgs. n.80/98, come in effetti è avvenuto per tutte le tipologie flessibili di impiego. In particolare, l'art.22 di questo provvedimento ha riformulato l'art.36, co.7, del d.lgs. n.29/93 (ora art.36, co.1, d.lgs. n.165/01), consentendo alle pubbliche amministrazioni di avvalersi delle forme contrattuali flessibili *"previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa"*.

Detto utilizzo è stato, tuttavia, subordinato al rispetto di due limiti ben precisi.

Il primo limite ha carattere tassativo e non è suscettibile di deroghe poiché si riferisce alla necessità che il ricorso alle forme flessibili avvenga nel rispetto delle disposizioni sul reclutamento del personale di cui all'art.35 del d.lgs. n.165/01, con specifico riferimento all'applicazione di procedure selettive volte ad operare una scelta oggettiva ed imparziale dei lavoratori.

Il secondo limite, invece, può essere definito "eventuale" ed è connesso al ruolo assegnato all'autonomia collettiva nella definizione delle modalità di utilizzo delle forme flessibili. Infatti, secondo quanto previsto dal citato art.36, sono *"i contratti collettivi (che) provvedono a disciplinare la materia"*.

La formulazione adottata dal legislatore ha un carattere almeno in parte perentorio e questo ha suscitato taluni problemi interpretativi sia con riguardo alla deroga operata nel generale sistema delle fonti definito dal d.lgs. n.165/01 e sia con riferimento alle conseguenze derivanti dalla mancanza di una disciplina negoziale delle forme flessibili.

In merito al primo aspetto, la dottrina ha sostenuto che l'autonomia collettiva sarebbe legittimata a disciplinare la materia anche in assenza della disposizione di cui all'art.35. L'orientamento si fonda sul disposto di cui all'art.40, co.1, del d.lgs. n.165/01, a mente del quale *"la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali"* e, pertanto, non sussisterebbe la necessità di configurare specifiche norme di attribuzione. Inoltre, le sole deroghe ammissibili al principio introdotto dal citato art.40 sarebbero quelle poste in modo espresso da leggi o da provvedimenti unilaterali ⁽¹⁾.

Al contrario, sotto il secondo profilo si è sostenuto che il richiamo alla contrattazione collettiva non deve essere interpretato nel senso di configurare quest'ultima come fonte esclusiva in materia per il pubblico impiego. Se così fosse, infatti, si potrebbe pervenire all'impossibilità di utilizzare le forme flessibili di assunzione in assenza di apposite disposizioni contrattuali ⁽²⁾.

Quanto detto assume una connotazione peculiare con riferimento ai contratti di formazione e lavoro, per i quali in alcuni comparti la disciplina privatistica è stata recepita anche prima di

⁽¹⁾ Vedi Delfino-Luciani, *"Rapporti "flessibili" di lavoro pubblico e contrattazione collettiva. Sull'immediata applicabilità delle tipologie dell'art.36 d.lgs. n.29/93"*, in *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 1999, 1, 171 e ss.

⁽²⁾ Vedi, a riguardo, Liso, *"Brevi note sull'art.36, comma 7, d.lgs. n.29/93 e sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale"*, in 1° Report - Progetto finalizzato Flessibilità e lavoro pubblico, 2000, 41 e ss, in www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile, Delfino, in Corpaci-Rusciano-Zoppoli L. (a cura di), *"Commentario al d.lgs. 3 febbraio 1993, n.29"*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 1999, 1280 e ss; Fiorillo, in Carinci-D'Antona (diretto da), *Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni- dal d.lgs. 29/1993 ai d.lgs. nn.396/1997, 80/1998 e 387/1998*, Commentario, vol. II, Giuffrè 2000, 1081 e ss.

divenire oggetto di regolazione normativa generale, il che non è certamente accaduto per le altre forme flessibili previste dal d.lgs. n.165/01 ⁽³⁾.

Ciò è dovuto, innanzitutto, al fatto che l'art.3 del d.l. n.726/84 ⁽⁴⁾, innovando la disciplina delineata dalla l. n.285/77 e successivamente dalla l. n.79/83, ha ricompreso tra i soggetti destinatari delle proprie disposizioni anche gli enti pubblici economici, mentre l'art.18 della l. n.88/89 ha concesso la medesima facoltà ad alcuni enti pubblici (precisamente ad Inps e Inail). A ciò deve aggiungersi quanto disposto dall'art.15 della l. n.196/97 che, modificando l'art.16 del d.l. n.299/94 ⁽⁵⁾, ha esteso la possibilità di stipulare contratti di formazione e lavoro anche agli enti pubblici di ricerca.

Per alcuni profili, quindi, il quadro normativo privatistico di riferimento è apparso tendenzialmente suscettibile di un'applicabilità immediata anche in assenza di un'apposita ricezione da parte della contrattazione collettiva ma comunque necessario considerare che i casi descritti hanno in realtà costituito una deroga alla disciplina generale.

Prima dell'emanazione del d.lgs. n.80/98, infatti, l'art.44 del d.lgs. n.29/93 non regolava direttamente la materia, ma ne demandava la disciplina puntuale ad un apposito regolamento governativo, che non è mai stato emanato. Pertanto, fino all'espressa possibilità di ricezione diretta delle disposizioni privatistiche operata col d.lgs. n.80/98, le amministrazioni pubbliche non hanno potuto utilizzare in maniera generalizzata i contratti di formazione e lavoro.

Allo stato attuale, tuttavia, la disciplina privatistica dei contratti di formazione e lavoro è direttamente e pressoché integralmente applicabile al settore pubblico, con la sola eccezione di quegli aspetti che richiedono un parziale adattamento e fermo restando il rispetto delle disposizioni in materia di reclutamento del personale. Ciò non pregiudica comunque il ruolo riconosciuto all'autonomia collettiva, cui spetta la fondamentale funzione di integrare le disposizioni normative che regolano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro, soprattutto con riguardo alle ipotesi di rinvio esplicito alla disciplina negoziale.

In ogni caso, il ruolo della contrattazione potrebbe essere rilevante anche nell'operare quella che è stata definita come "*attenuazione controllata*" delle rigidità legislative, operando un costante adattamento della disciplina normativa generale alle specifiche esigenze poste dalle amministrazioni che intendono effettuare assunzioni con contratti di formazione e lavoro ⁽⁶⁾.

2. Alcune deroghe alla disciplina generale

La disciplina normativa di riferimento è quindi rappresentata anche nel settore pubblico dall'art.3 della l. n.863/84 e dall'art.16 della l. n.451/94, salve integrazioni con quanto disposto dall'art.8 della l. n.407/90 e dall'art.15 della l. n.196/97 ⁽⁷⁾.

⁽³⁾ Si consideri, ad esempio, il lavoro interinale, il cui utilizzo ha dovuto informalmente attendere prima la "legittimazione" derivante dalla sigla del CCNQ siglato in data 9.8.2000 e poi quella derivante dalla sottoscrizione delle singole code contrattuali, ove avvenuta.

⁽⁴⁾ Convertito con modificazioni nella l. n.863/84.

⁽⁵⁾ Convertito con modificazioni nella l. n.451/94.

⁽⁶⁾ Vedi Liso, "*Brevi note sull'art.36, comma 7, d.lgs. n.29/93 e sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale*", op.cit.

⁽⁷⁾ Per un'analisi generale della disciplina legislativa applicabile ai contratti di formazione e lavoro vedi, tra gli altri, Dui-Apollonio, "*Il contratto di formazione e lavoro e l'apprendistato: costituzione, svolgimento e risoluzione del rapporto*", Milano, 1999; Filadoro-Ugliano, "*Il contratto di formazione e lavoro*", Milano, 1992; Mele, "*Il contratto di formazione e lavoro: piano straordinario per l'occupazione giovanile - commento sistematico all'art.3, legge 19 dicembre 1984, n.863 successive modifiche e integrazioni, sino alla legge 19 luglio 1994 n.451*", Milano, 1995; Morgera, voce *Contratto di formazione e lavoro*, in Enc.Giur., vol. V app., Roma. Per alcune valutazioni critiche, vedi invece Bellomo, "*La nuova disciplina dei contratti di formazione e lavoro*", in Santoro Passarelli (a cura di), *Flessibilità e diritto del lavoro*, vol.III, Torino, Giappichelli, 283 3 e ss.; Centofanti, "*Il contratto di formazione e lavoro nella legge 19 dicembre 1984, n.863*", in RIDL, 1985, I, 307; Del Punta, "*I contratti di formazione e lavoro*", in RIDL, 1995, I, 219; Di Spirito, "*La natura giuridica del contratto di formazione e lavoro: la rilevanza degli eventi sospensivi del*

Si deve considerare, tuttavia, che detti provvedimenti, seppure tendenzialmente suscettibili di essere applicati *tout court*, non possono trovare applicazione integrale qualora contrastino con alcune delle peculiarità tipiche che il rapporto di lavoro assume alle dipendenze dalle pubbliche amministrazioni.

Questo si verifica, ad esempio, con riferimento alle modalità di accesso all'impiego. In particolare, non sembra che possa trovare applicazione l'art.3, co.12, della l. n.863/84 ai sensi del quale "*i lavoratori che abbiano svolto attività di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato...con richiesta nominativa per l'espletamento di attività corrispondenti alla formazione conseguita*".

La possibilità di un'assunzione diretta e mediante chiamata nominativa contrasta, infatti, con l'obbligo di rispettare le disposizioni in materia di reclutamento del personale di cui all'art.35 del d.lgs. n.165/01, ai sensi delle quali si rende sempre necessaria l'attivazione di un procedura selettiva volta a garantire il rispetto del principio di imparzialità di cui all'art.97 Cost.

Tuttavia, non sembrano porsi ostacoli in ordine alla forma che le procedure di assunzione devono assumere e, quindi, anche alla possibilità di applicare modalità concorsuali semplificate. Detta possibilità, infatti, è stata espressamente prevista dalla contrattazione collettiva, ai sensi della quale "*le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono...utilizzando procedure semplificate*"⁽⁸⁾.

La facoltà per le amministrazioni di avvalersi di modalità di selezione semplificate potrebbe, inoltre, coniugarsi con quella di utilizzare le vigenti regole in materia di predisposizione delle graduatorie per le assunzioni con contratto a tempo determinato. Il contratto di formazione e lavoro, infatti, per quanto peculiare nella sua specificità, rimane pur sempre una *species* nel più vasto *genus* dei contratti a termine.

Il pieno rispetto delle disposizioni in materia di reclutamento del personale non sembra, però, necessario qualora l'amministrazione proceda alla trasformazione a tempo indeterminato di un contratto di formazione e lavoro prima della relativa scadenza, ai sensi di quanto previsto dall'art.3, co.11, della l. n.863/84. In tal caso, infatti, il rispetto del principio di imparzialità dovrebbe essere garantito dalla valutazione che l'amministrazione ha effettuato nella fase iniziale della procedura di reclutamento dei lavoratori.

L'articolo citato stabilisce, inoltre, che, in caso di conversione del rapporto a tempo indeterminato, l'utilizzazione del lavoratore debba necessariamente avvenire in attività corrispondenti alla formazione conseguita. Pertanto, nel momento si attua la trasformazione, le amministrazioni dovrebbero essere tenute ad accertare che i dipendenti inizialmente assunti con contratto di formazione e lavoro abbiano effettivamente acquisito la capacità professionale necessaria allo svolgimento delle mansioni cui si prevede di adibirli. In altre parole, pur non essendo necessario il ricorso ad una nuova procedura selettiva in senso proprio, si ritiene comunque opportuno attestare il livello di idoneità raggiunto dai lavoratori.

Detta verifica potrebbe essere assimilabile all'obbligo di certificazione dei risultati conseguiti previsto dall'art.16, co.9, della l. n.451/94⁽⁹⁾ anche se, nella fattispecie considerata, l'attestazione della professionalità acquisita rileva prevalentemente ai fini della futura attività lavorativa del dipendente il cui contratto di formazione è venuto a scadenza, mentre nel caso in questione la stessa assume importanza sia sotto il profilo della continuità del rapporto con l'amministrazione, sia in quanto espressione dei principi di economicità e buon andamento dell'attività amministrativa.

rapporto", in LPO, 2000, 6, 1094 e ss; Santoro Passarelli, "*Il contratto di formazione e lavoro tra legge di riforma ed accordo interconfederale*", in DL, 1990, 237.

⁽⁸⁾ Vedi l'art.21, co.3, del CCNL integrativo Ministeri e l'art.3, co.3, del CCNL Regioni - Autonomie locali, ma anche l'art.33, co.3, dell'ipotesi del CCNL integrativo Sanità. La tesi è sostenuta anche in "*Il Contratto di Formazione e Lavoro nella Pubblica Amministrazione*", Progetto finalizzato "Flessibilità e Lavoro pubblico" (a cura di), in www.funzionepubblica.it/lavoroflessibile, pag. 6.

⁽⁹⁾ Con riguardo al diverso valore che assumono gli obblighi datoriali di certificazione alla scadenza del rapporto, vedi Ciucciiovino, "*Il contratto di inserimento professionale*", in ADL, 1995, 1, 118 e ss.

Questi, infatti, risulterebbero violati qualora si assumesse un lavoratore al fine di adibirlo a mansioni per cui lo stesso non possiede le relative capacità professionali.

In tal modo, inoltre, la *ratio* del progetto formativo posto a base del contratto inizialmente stipulato non troverebbe realizzazione e, quindi, la formazione effettuata in corso di rapporto perderebbe di qualsivoglia utilità.

Si deve considerare, tuttavia, che la necessità di accertare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato è stata espressamente riconosciuta dalla contrattazione collettiva, ai sensi della quale le amministrazioni devono disciplinare, previa concertazione, la forma della procedura selettiva nonché i criteri cui la stessa deve ispirarsi⁽¹⁰⁾.

Le parti negoziali non hanno però fornito alcuna indicazione con riguardo al momento in cui la suddetta regolazione debba avvenire e, pertanto, si ritiene che, qualora le amministrazioni non abbiano provveduto a regolare la materia in sede di predisposizione del progetto formativo, questa possa essere disciplinata in un momento successivo⁽¹¹⁾, a condizione che ciò avvenga prima della scadenza dei contratti che si intende trasformare.

Un ulteriore elemento di deroga alla disciplina generale dei contratti di formazione e lavoro è rappresentato dal requisito dell'età richiesta ai lavoratori interessati. In proposito, la fonte di riferimento è l'art.16, co.1, della l. n.451/94, ai sensi del quale "*possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa tra sedici e trentadue anni*".

Nel settore privato, il mancato rispetto dei limiti indicati, in quanto "*inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro*", comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato a decorrere retroattivamente dalla data di sottoscrizione dello stesso contratto⁽¹²⁾. Nel settore pubblico, invece, trova applicazione la sanzione prevista dall'art.36, co.2, del d.lgs. n.165/01, ai sensi del quale la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione e l'impiego del personale comporta il risarcimento del danno per il lavoratore interessato e, ove necessaria, la responsabilità dirigenziale per dolo o colpa grave, ma in nessun caso la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

La differenza di regime sanzionatorio assume una rilevanza particolare ove si consideri che il limite inferiore di cui al citato art.16, co.1, della l. n.451/94 non può trovare applicazione nel caso di assunzione da parte di amministrazioni pubbliche. L'obbligo di rispettare le disposizioni in materia di reclutamento del personale comporta, infatti, implicitamente che i soggetti partecipanti alle procedure selettive pubbliche siano non solo destinatari passivamente di effetti giuridici, ma possano anche porre in essere in modo attivo situazioni giuridiche positive⁽¹³⁾.

La prima delle due attitudini descritte, la capacità giuridica, si acquista con la nascita; la capacità di agire, invece, si acquisisce solo con il compimento della maggiore età⁽¹⁴⁾. Quest'ultima rappresenta, quindi, un requisito essenziale nell'instaurazione dei rapporti lavorativi alle dipendenze di amministrazioni pubbliche, indipendentemente dalla tipologia contrattuale per cui si effettua la selezione.

In altre parole, nonostante ciò non sia espressamente previsto da specifiche disposizioni di legge, nel settore pubblico non sarà possibile assumere con contratto di formazione e lavoro soggetti aventi un'età compresa tra i 16 ed i 18 anni.

Il limite di età dei 32 anni, invece, pone un vincolo che contrasta con quanto stabilito dall'art.3, co.6, della l. n.127/97. Questo provvedimento, infatti, ha disposto l'abolizione di ogni limite di età

⁽¹⁰⁾ Vedi art.21, co.15, del CCNL integrativo Ministeri; l'art.36, co.14, del CCNL integrativo Enti pubblici non economici; l'art.3, co.17, del CCNL Regioni - Autonomie locali; art.33, co.15, dell'ipotesi del CCNL integrativo Sanità; art.40, co.14, del CCNL CNEL; art.39, co.14, del CCNL CONI.

⁽¹¹⁾ Ad esempio nel bando di concorso che attiva la procedura di reclutamento

⁽¹²⁾ Vedi art.3, co.9, della l. n.864/84.

⁽¹³⁾ Si pensi, ad esempio, alla responsabilità che accompagna le dichiarazioni rese nelle domande di partecipazione ai concorsi pubblici, che, qualora risultino false, sono suscettibili di essere sanzionate penalmente ai sensi dell'art.76 del d.p.r. n.445/2000.

⁽¹⁴⁾ Vedi artt. 1 e 2 del Codice Civile.

massima nella partecipazione a procedure selettive pubbliche di accesso all'impiego ⁽¹⁵⁾. Il contrasto, tuttavia, non può essere risolto affermando la prevalenza dei principi posti dalla disciplina pubblicistica in materia di reclutamento sulla normativa generale applicabile ai contratti di formazione e lavoro, come avviene con riferimento al limite di età inferiore.

Nella fattispecie richiamata, infatti, l'implicito adattamento operato non ha l'effetto di eliminare completamente il limite posto dalla l. n.451/94, anche se lo modifica elevandolo fino a quello corrispondente alla maggiore età. Al contrario, se si accettasse la prevalenza del principio contenuto nell'art.3, co.6, della l. n.127/97, si perderebbe ogni elemento di differenziazione tra le assunzioni operate per contratti di formazione e lavoro e quelle disposte per rapporti a tempo determinato.

Non si deve dimenticare, inoltre, che la *ratio* della tipologia contrattuale in esame è di favorire l'occupazione giovanile mediante un'opportunità lavorativa cui sia associata un'esperienza formativa volta "*all'arricchimento del patrimonio professionale del lavoratore*", elemento questo necessario per ottenere "*una chance di inserimento stabile, affidata alle sue capacità*" ⁽¹⁶⁾. In tal senso, non sembra affatto che detta finalità possa essere realizzata eliminando ogni limite massimo di età nelle assunzioni con contratto di formazione e lavoro.

Un'ultima osservazione può essere sviluppata con riguardo all'applicabilità nel settore pubblico dei benefici contributivi e fiscali ammessi dalla legislazione privatistica ⁽¹⁷⁾.

In proposito, si è sostenuto che, almeno in linea teorica, nulla ostacolerebbe l'applicabilità di detti benefici anche ai rapporti alle dipendenze da amministrazioni pubbliche ⁽¹⁸⁾. Allo stato attuale, tuttavia, non si può invece prescindere dal considerare l'assenza di specifiche previsioni di legge in proposito, il che impedisce nella sostanza l'applicazione delle incentivazioni in questione al settore pubblico.

È anche vero, però, che qualora il vuoto normativo fosse colmato, potrebbero comunque porsi dei problemi derivanti dalla natura pubblica di entrambi i soggetti coinvolti nella gestione dei benefici contributivi e fiscali. In altre parole, il risparmio che le amministrazioni pubbliche avrebbero, ad esempio, dal pagamento di una quota di contribuzione pari a quella prevista per gli apprendisti (come disposto dall'art.3, co.6, della l. n.863/84) andrebbe concretamente a ridurre le entrate dell'Inps. In tal senso, quindi, il riconoscimento di specifiche incentivazioni potrebbe non tradursi in un effettivo risparmio per la generalità del settore pubblico, ma al contrario potrebbe rappresentare una violazione dei principi di efficacia, efficienza ed economicità cui deve ispirarsi l'attività amministrativa.

3. Il caso degli enti pubblici di ricerca

Onde evitare che l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro sia disposto per eludere in maniera fraudolenta le disposizioni generali sui rapporti di lavoro a tempo indeterminato, il legislatore ha disposto che "*la facoltà di assunzione...non è esercitabile dai datori di lavoro che...risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 50 per cento dei lavoratori il cui contratto...sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti*" (art.8, co.6, l. n.407/90). Detta percentuale è stata in seguito elevata al 60 per cento dall'art.16, co.11, della l. n.451/94.

⁽¹⁵⁾ La l. n.25/89 n. 25 aveva inizialmente fissato il limite di età per la partecipazione ai pubblici concorsi in quaranta anni. Lo stesso limite era poi stato aumentato di un anno dall'art. 1, co.4, della l. n.549/95 ed è stato definitivamente abolito dal citato art. 3, co.6, della l. n.127/97.

⁽¹⁶⁾ Ciucciiovino, "*Il contratto di inserimento professionale*", op. cit., 118, anche per quanto riguarda il differente ruolo assunto dall'elemento formativo nello schema causale dei contratti finalizzati all'acquisizione di professionalità e di quelli volti all'inserimento professionale. In generale sul ruolo della formazione, vedi Sala-Chiri, "*La formazione e il lavoro*", in ADL, 2000, 2, pag.303 e ss, e Angiello, "*La formazione*", in *Il lavoro temporaneo ed i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione* (commento alla legge 24 giugno 1997, n.196), Giuffrè, 1997, 365 e ss.

⁽¹⁷⁾ Vedi l'art.3, co.6, della l. n.863/84, l'art.16, co.6, della l. n.451/94 e l'art.8, co.1, 2, 3, 4, e 9, della l. n.407/90.

⁽¹⁸⁾ Vedi "*Il Contratto di Formazione e Lavoro nella Pubblica Amministrazione*", op. cit. pag. 10.

La limitazione trova applicazione anche nel settore pubblico e ciò è stato espressamente ribadito anche dalla contrattazione collettiva ⁽¹⁹⁾. La regola generale trova, però, una deroga espressa nel caso di alcuni enti pubblici di ricerca. Più specificamente, l'art.5, co.2, della l. n.266/97 autorizza l'Infm e l'Enea a stipulare, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, contratti di formazione e lavoro *“eventualmente finalizzati alla successiva assunzione da parte di un altro soggetto, e comunque in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 8, comma 6, della L. 29 dicembre 1990, n.407”*. Successivamente, l'art.6, co.8, del d.lgs. n.419/99 ha esteso tale facoltà anche all'Asi.

La deroga assume carattere esclusivo rispetto alla generale disciplina applicabile ai contratti di formazione e lavoro e rappresenta, inoltre, l'unico caso in cui l'adattamento di detta disciplina al settore pubblico si sia concretizzato in un'eliminazione di vincoli tutt'ora inderogabili nel settore privato.

Si deve, tuttavia, considerare, che la previsione di cui alla l. n.266/97 trova esplicita giustificazione nella duplice finalità di *“accelerare la realizzazione dei piani e dei programmi”* predisposti dagli enti pubblici di ricerca e *“di incrementare l'occupazione giovanile anche per quanto riguarda le aree identificate dai diversi obiettivi di sviluppo”*. La deroga deve, perciò, essere inquadrata nell'ambito del generale processo di riordino e promozione della ricerca scientifica. La stessa, infatti, non è finalizzata al solo miglioramento della qualità della formazione, ma è volta anche a favorire le possibilità di *“transito”* presso imprese private di soggetti formati nel settore pubblico.

L'orientamento è confermato anche dalla disposizione di cui alla citata l. n.266/97, ai sensi della quale si ammette la possibilità che gli enti pubblici di ricerca oggetto del provvedimento stipolino specifici contratti di formazione e lavoro *“eventualmente finalizzati alla successiva assunzione da parte di un altro soggetto”*.

⁽¹⁹⁾ I contratti collettivi che hanno finora disciplinato l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro richiamano, infatti, integralmente la disciplina privatistica già citata dall'art.36 del d.gs. n.165/01 e, inoltre, ribadiscono in maniera espressa il divieto di stipulare contratti di formazione e lavoro da parte delle amministrazioni che non abbiano confermato in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti. La limitazione è, tuttavia, leggermente mitigata dalla possibilità di derogarvi qualora si presentino casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali ed imprevedibili. Vedi art.21, co.17, del CCNL integrativo Ministeri; art.36, co.16, del CCNL integrativo Enti pubblici non economici; art.3, co.19, del CCNL Regioni - Autonomie locali; art.33, co.17, dell'ipotesi del CCNL integrativo Sanità; art.40, co.16, del CCNL CNEL; art.39, co.16, del CCNL CONI.