

TRATTATI BREVI

I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO

diretto da
Mattia Persiani

UTET
GIURIDICA

CAPITOLO X

Il contratto di formazione e lavoro

di IRENE DI SPILIMBERGO

SOMMARIO: 1. L'evoluzione della disciplina legale. 2. L'applicazione residuale del contratto di formazione e lavoro. 3. La disciplina del rapporto. 4. La tutela previdenziale.

1. L'evoluzione della disciplina legale ♦ In un mondo del lavoro in continua crescita ed evoluzione, si avverte sempre più forte l'esigenza di trasparenza ed efficienza, così da poter essere incrementate le occasioni di lavoro, nonché al fine di avvicinare la realtà del nostro Paese agli altri Paesi europei.

Il contratto di formazione e lavoro appare nel panorama giuridico italiano con l'art. 7, l. 1.6.1977, n. 285, recante provvedimenti per l'occupazione giovanile, con una finalità non dissimile da quella propria dell'apprendistato, anche se quest'ultimo non ha rappresentato un reale momento di qualificazione della forza lavoro giovanile, quanto piuttosto uno strumento per poter utilizzare forza lavoro a più basso costo¹.

Tale contratto ha lo scopo di fornire la formazione professionale e di incentivare l'occupazione dei giovani, favorendo il loro ingresso nel mondo del lavoro: un contratto così strutturato può essere una prima significativa tappa verso un miglioramento dei livelli occupazionali.

In tale tipologia contrattuale si configurava per il datore di lavoro una serie d'incentivi di tipo economico-contributivo; per contro, l'impegno di quest'ultimo a fornire una formazione teorica al giovane lavoratore, facendogli acquisire in tal modo una professionalità². Le disposizioni contenute nella l. 1.6.1977, n. 285 vengono tuttavia considerate dai datori di lavoro particolarmente severe, in ragione degli elevati costi retributivo-contributivi del giovane lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro e della tassatività della assunzione, che doveva avvenire solo mediante richiesta numerica; la legge viene, in sostanza, considerata un insuccesso, tanto da spingere il legislatore ad intervenire, modificando la l. 1.6.1977, n. 285 con

¹ GAROFALO-MAZZAMUTO, *La legge sull'occupazione giovanile*, RGL, 1977, I, 845; BALANDI-TREU-LOY, *Commento alla legge 1 giugno 1977, n. 285*, NLCC, 1978, 515 e P. OLIVELLI, *Il lavoro dei giovani*, Milano, 1981, 220.

² ARRIGO, *I contratti di formazione e lavoro*, Milano, 1982; MARESCA, *Il contratto a termine per la formazione dei giovani*, RIDL, 1984, I, 465; ROCCELLA, *Dagli ultimi accordi collettivi novità per il lavoro a termine*, DPL, 1990, 723.

la l. 29.11.1977, n. 706 e con la l. 4.8.1978, n. 479, che contengono disposizioni in materia di maggiore liberalizzazione del collocamento dei giovani: ma anche tali correttivi non danno gli effetti sperati.

In considerazione dello scarso impatto della normativa di cui si è detto precedentemente, significativa tappa intermedia può essere considerata la disciplina entrata in vigore con il d.l. 29.1.1983, n. 17, convertito nella l. 25.3.1983, n. 79, emanato in ottemperanza agli impegni assunti dal Governo con il protocollo di Intesa del 22.1.1983, il c.d. "accordo Scotti", che, all'art. 8, prevede, per la sola durata di un anno ed in via sperimentale, la possibilità per i datori di lavoro di assumere giovani con contratti a termine aventi finalità formativa.

Tale intervento si è reso indispensabile, poiché finalizzato all'urgente sostegno dell'occupazione giovanile in attività lavorative qualificate; e per facilitare ciò, il datore di lavoro non è tenuto a presentare il suo progetto ed è svincolato da controlli, senza alcun pericolo di sanzioni.

Si può affermare, quindi, che la l. 25.3.1983, n. 79 abbandoni il modello della l. 1.6.1977, n. 285, tanto che con essa il contratto di formazione e lavoro assume la funzione di mera sostituzione dell'occupazione normale.

Infatti, il datore di lavoro assume un lavoratore con contratto di formazione e lavoro, invece che con normale contratto di lavoro, solo in caso d'effettiva necessità; l'attività formativa non è più un obbligo per le Regioni, ma, come nel contratto di apprendistato, tale obbligo ricade sul datore di lavoro, con la differenza, tuttavia, che non vi sono né controlli, né sanzioni, né possibilità di assunzione nominativa, né sgravi di tipo economico.

Nonostante l'abbassamento delle garanzie che erano state precedentemente concesse ai giovani lavoratori con la l. 1.6.1977, n. 285, i risultati della l. 25.3.1983, n. 79 sono molto soddisfacenti, probabilmente anche in ragione dell'utilizzo dell'assunzione nominativa ed alla possibilità di apposizione di un termine di durata; l'attività di formazione viene trasferita e demandata alla discrezionalità del datore di lavoro, che seppur obbligato ad approntare un programma formativo, è svincolato da ogni tipo di controllo.

Successivamente, attraverso un processo di cambiamento e di rinnovamento ed un lungo dibattito legislativo, si perviene all'entrata in vigore della l. 19.12.1984, n. 863, con la quale viene introdotta una figura stabile di contratto di formazione, inquadrando lo stesso nell'ambito di un'organica disciplina relativa anche ai progetti formativi e che ripropone, almeno in parte, quella già prevista per i contratti a termine con finalità formativa.

Il contratto di formazione e lavoro, all'art. 3, viene definito, infatti, come un contratto a tempo determinato, di durata massima di 24 mesi, non rinnovabile, a causa

mista, nel quale la previsione del termine è funzionale alla finalità formativa³ e per i giovani di età compresa tra i 15 ed i 29 anni.

Il contratto di formazione e lavoro viene inserito all'interno dei CCNL delle diverse categorie per incentivare l'occupazione giovanile, offrendo al lavoratore la possibilità di accrescere le proprie capacità professionali⁴, anche attraverso i corsi di formazione cui è chiamato a partecipare.

Il contratto, inoltre, è coordinato con un progetto formativo presentato dal datore di lavoro alla Commissione regionale per l'impiego, in vista di una possibile, ma non garantita, assunzione.

Tale progetto formativo assume un valore qualificante, ponendosi sia come fonte di legittimità del contratto di lavoro, sia quale fonte di regolamentazione, almeno parziale, del rapporto di lavoro.

Se, da un lato, il contratto si sostanzia nella tradizionale obbligazione del rapporto di lavoro subordinato, prestazione del lavoratore e retribuzione corrisposta dal datore di lavoro, dall'altro è previsto l'obbligo per il datore di lavoro di curare la formazione del lavoratore, cioè l'addestramento pratico finalizzato all'acquisizione di una professionalità utile per un inserimento stabile nel mondo del lavoro⁵.

Spetta poi alla Commissione regionale competente garantire il rispetto dell'effettiva professionalizzazione del giovane.

Il provvedimento legislativo raggiunge gli obiettivi, grazie anche all'assunzione nominativa ed alla possibilità d'apposizione di un termine; l'attività formativa viene ad essere trasferita alla discrezionalità del datore di lavoro, che è sì svincolato da ogni tipo di controllo, ma deve approntare, per pura questione di forma, un programma formativo.

La legge ammette la possibilità per il datore di lavoro di inquadrare il lavoratore ad un livello iniziale inferiore rispetto a quello di destinazione.

Si è definito il contratto di formazione e lavoro come un contratto con causa mista, ma tuttavia la definizione è, ancora oggi, messa in discussione.

Ci si chiede se la formazione, come obbligo del datore di lavoro, rientri o meno nella causa del contratto.

Se, con riferimento alla precedente regolamentazione, in relazione al contratto di formazione introdotto dalla l. 1.6.1977, n. 285, poteva ritenersi fondata la tesi del "carattere esterno", non altrettanto sembra possa affermarsi del contratto di formazione e lavoro disciplinato dalla successiva l. 19.12.1984, n. 863, dove l'intero contratto appare finalizzato alla formazione⁶.

³ CARINCI-DE LUCA TAMAJO-TOSI-TREU, *Il rapporto di lavoro*, Torino, 2000.

⁴ MAZZIOTTI, *Diritto del lavoro*, 2001.

⁵ Cass., 15.4.1997, n. 3211.

⁶ NAPOLI, *Il contratto di formazione e lavoro*, in *Commentario al d.l. 30 ottobre 1984*, n. 726,

Difatti, non solo il preventivo programma di formazione risulta necessario, ma il legislatore ha anche escluso che il contratto di formazione possa essere stipulato per l'acquisizione di professionalità elementari, individuate dai contratti collettivi anche mediante riferimento ai livelli d'inquadramento, così come previsto dall'art. 8, 5° co., l. 29.12.1990, n. 407⁷. Alla soluzione della causa mista è giunta la Suprema Corte secondo cui il contratto di formazione e lavoro è caratterizzato dallo scambio tra lavoro retribuito ed addestramento finalizzato all'acquisizione della formazione professionale⁸.

Al contratto di formazione e lavoro viene ribadita la valenza di strumento per combattere la disoccupazione da un lato⁹, di valorizzazione del ruolo formativo dall'altro¹⁰.

Al fine di regolamentare più minuziosamente la disciplina del contratto di formazione e lavoro, andando maggiormente incontro ai giovani in cerca di una attività lavorativa ed anche riconfermare una più dinamica procedura di approvazione dei progetti formativi, il legislatore necessariamente interviene con la l. 11.4.1986, n. 113, allo scopo di ulteriormente incentivare l'inserimento di giovani di età compresa tra i 19 ed i 29 anni, iscritti già da almeno 12 mesi nelle liste di collocamento, consentendo una priorità all'approvazione di progetti da attuare in zone ad alto tasso di disoccupazione, pur mantenendo inalterati i benefici previsti per i datori di lavoro.

La necessità di un ulteriore snellimento nell'approvazione dei progetti formativi porta altresì alla stipulazione di un Accordo Interconfederale tra le parti sociali che prevede un sistema di approvazione di progetti formativi basato sul silenzio-assenso trascorsi 20 giorni.

Novità importante introdotta è stata quella di stabilire in uno schema predisposto all'interno dell'Accordo un numero di ore da dedicare alla formazione teorica e tecnico-pratica.

Nonostante i numerosi correttivi, volti a migliorare l'utilizzo dell'istituto e soprattutto ad evitare l'utilizzo distorto dello stesso, incentrato prevalentemente sul conseguimento dei benefici economici, interviene un nuovo Accordo Interconfede-

convertito in l. 19 dicembre 1984, n. 863, NLCC, 1985.

⁷ FILADORO-CHIERICONI, *I contratti di formazione e lavoro*, Milano, 1988, 57; LOY, *Formazione e rapporto di lavoro*, Milano, 1988; DELL'OLIO, *Retribuzione e tipo di rapporto: lavoro in cooperativa, impresa familiare, volontariato*, DL, 3, 1986.

⁸ Cass., 11.4.2000, n. 463; Cass., sez. lav., 23.11.1990, n. 11310.

⁹ C. Cost., 25.5.1987, n. 190.

¹⁰ C. Cost., 8.4.1993, n. 149; Cass., 8.1.2003, n. 82.

rale il 18.12.1988, finalizzato a modificare nuovamente la procedura di conformità dei progetti alla disciplina contrattuale¹¹.

Negli stessi anni, anche il legislatore, con la l. 29.12.1990, n. 407, che, all'art. 8, come già accennato, ha attenuato gli incentivi economici, opera una riduzione degli sgravi sul fronte contributivo, portandoli, in quasi tutti i casi al 25% di quanto dovuto in generale dai datori di lavoro, con l'eccezione però di un trattamento di miglior favore, cioè contribuzione pari a quella prevista per l'apprendistato, limitatamente alle aree del Mezzogiorno ed a quelle con più forte disoccupazione, oltre che al settore artigiano con un 40% di sconto per le aziende del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti non operanti al sud o nelle zone con più forte disoccupazione.

Inoltre, sempre la stessa legge prevede vari limiti all'utilizzo del contratto di formazione e lavoro, e, in particolare, che tale contratto non possa essere stipulato per l'acquisizione di professionalità elementari, e per i datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia scaduto nei 24 mesi precedenti.

Nel frattempo, l'art. 3 *ter*, l. 16.4.1981, n. 140, introduce i contratti di formazione e lavoro limitatamente alle zone terremotate della Basilicata e Campania.

Una ulteriore incentivazione all'utilizzo del contratto di formazione e lavoro si registra con l'entrata in vigore del d.l. 29.3.1991, n. 108, convertito in l. 1.6.1991, n. 169, che allunga al compimento dei 32 anni, nelle aree del Mezzogiorno ed in quelle svantaggiate del centro-nord, la possibilità di assunzione mediante tale contratto.

Il problema, sempre molto avvertito, dell'occupazione dei giovani ha consentito il reiterare di tale tipologia contrattuale e di far ricorso ad altri interventi normativi sempre più mirati, volti sia ad ampliare l'utilizzo di tale istituto, sia di migliorarne le condizioni e l'utilizzo.

Infatti, nel 1993, l'allora Ministro del lavoro, Giugni, nel protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione stilato il 23.7.1993 stabilisce l'estensione del limite di età dei 32 anni a tutto il Paese.

Viene anche predisposta una duplice tipologia contrattuale contenente una differenziazione dell'attività formativa a seconda dell'acquisizione di una professionalità alta o medio bassa.

¹¹ G. SANTORO PASSARELLI, *Il contratto di formazione e lavoro tra legge di riforma ed accordo interconfederale*, DL, 1990.

Per la prima volta anche si introduce una verifica del raggiungimento da parte del giovane lavoratore della formazione ottenuta.

Le disposizioni del protocollo vengono interamente trasferite nell'art. 16, d.l. 16.5.1994, n. 299, convertito in l. 19.7.1994, n. 451.

Quest'ultimo provvedimento, pur ricalcando quanto stabilito dal protocollo del 1993, compresa la suddivisione in due tipologie contrattuali, precisa i soggetti che possono stipulare un contratto di formazione e lavoro, ridefinendo i limiti di età, e, in particolare, allarga le categorie di datori di lavoro che possono concludere i suddetti contratti, comprendendovi anche i datori iscritti ad albi professionali, gli enti pubblici economici, le associazioni sportive.

La figura, oggetto di successive modifiche, in particolare ad opera della l. 19.7.1994, n. 451 è rivisitata da un ulteriore accordo Interconfederale del 31.1.1995, che segue quanto stabilito e determinato da quello del 1988, ma più in particolare rivolge la propria attenzione sulla precisazione della definizione dei livelli di professionalità.

Oltre a ciò, si interviene di nuovo nello specificare e dettagliare, nonché aumentare gli spazi da riservare agli obblighi formativi; si stabilisce che la categoria di inquadramento del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro non possa essere inferiore, per più di un livello alla categoria di quelli assunti addetti a mansioni con qualificazioni corrispondenti.

E finalmente si pone anche un limite all'utilizzo di tale tipologia contrattuale, non essendo consentito che il numero di contratti di formazione e lavoro possa superare quelli a tempo indeterminato all'interno della stessa unità produttiva.

Successivamente, anche il Patto per il lavoro del 24.9.1996 siglato tra le parti sociali ed il Governo prima, e la l. 24.6.1997, n. 196 poi, hanno l'obiettivo di raggiungere il giusto equilibrio tra l'incentivazione del datore di lavoro e la formazione del lavoratore¹². La tematica è, poi, nuovamente affrontata dal Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia dell'ottobre del 2001, che ha sottolineato la necessità di un ripensamento del ruolo della fattispecie in esame, nell'ottica di renderlo uno strumento per inserire il lavoratore in azienda, attraverso l'adeguamento delle proprie professionalità alle esigenze concrete di chi procede all'assunzione.

Conformemente alla generale riforma dei modelli contrattuali, particolare attenzione viene riservata ai contratti a contenuto formativo, impostati sulla presenza di più obiettivi, tutti mirati all'acquisizione di concrete professionalità attraverso la formazione teorica e di finalità occupazionali.

¹² GAROFALO, *La formazione e la ricerca nel cosiddetto pacchetto Treu*, RGL, 1998, I, 71.

Le idee contenute nel Libro Bianco sono state trasferite, in sostanza, nel disegno di legge delega n. 848 e, successivamente, nella legge delega 14.2.2003, n. 30, che all'art. 2, nel riordino dei rapporti di lavoro a contenuto formativo, ribadisce la necessità di conservare, da un lato, il contratto di formazione e lavoro, ma con il fine, dall'altro, di attuare l'inserimento o il reinserimento del lavoratore in azienda¹³.

Il d.lgs. 10.9.2003, n. 276, come noto, sancisce la conclusione dell'esperienza del contratto di formazione e lavoro e la nascita del contratto di inserimento¹⁴.

2. L'applicazione residuale del contratto di formazione e lavoro. ♦ Come già accennato, nel d.lgs. 10.9.2003, n. 276 il contratto di formazione e lavoro è stato integralmente e definitivamente sostituito dal contratto di inserimento, previsto agli artt. 54-59.

È importante sottolineare come la normativa sul contratto di formazione e lavoro, così come desumibile dall'art. 86, 9° co. del d.lgs. 10.9.2003, n. 276, non sia stata abrogata, ma solo resa inapplicabile al settore privato e di conseguenza sostituita da quella sul contratto di inserimento, trovando applicazione, in via residuale, per la pubblica amministrazione.

Ai sensi del citato art. 86, la disciplina del contratto di formazione e lavoro è stata disapplicata nel settore privato, non consentendo più la stipula degli stessi dall'entrata in vigore del decreto delegato.

Per disciplinare la fase transitoria, così come disposto dall'art. 86, 9° co., è stato stipulato per il settore privato un Accordo Interconfederale, in data 13.11.2003; e successivamente è stato introdotto l'art. 59 bis, d.lgs. 10.9.2003, n. 276 ad opera dell'art. 14, d.lgs. 6.10.2004, n. 251.

Pertanto, a decorrere dal 24.10.2003, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 276, per il settore privato non è più consentita la stipula dei contratti di formazione e lavoro; in conseguenza di ciò, si sono riscontrate rilevanti incertezze sulla validità dei contratti di formazione e lavoro in corso alla data di entrata in vigore della riforma, nonché dei progetti formativi approntati prima della stessa.

Sulla base dell'art. 86, 13° co., d.lgs. 10.9.2003, n. 276, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative hanno raggiunto e sottoscritto un accordo interconfederale per la gestione del regime transitorio e la messa a regime della nuova disciplina.

I punti principali di tale accordo sono i seguenti:

¹³ VARESI, *Contratti di lavoro con finalità formativa*, Milano, 2002.

¹⁴ FILADORO, *Apprendistato, contratto di inse-*

rimento, nuovi contratti di formazione. Formazione e inserimento del lavoratore nel mercato, Padova, 2005.

– i contratti di formazione e lavoro stipulati successivamente al 23.10.2003, ultimo giorno di vigenza della normativa preesistente, sulla base dei progetti approvati entro tale data, esplicano interamente i loro effetti fino alla scadenza;

– i progetti per contratti di formazione e lavoro depositati entro il 23.10.2003 possono proseguire il loro corso di valutazione secondo le modalità precedentemente in vigore per i diversi comparti produttivi, e, se approvati, vanno attivati esplicitando integralmente i loro effetti fino alla naturale scadenza, conformemente alla previgente disciplina;

– le assunzioni possono essere effettuate nell'arco temporale previsto dalle delibere regionali o dalle intese interconfederali o settoriali disciplinanti la materia.

L'art. 14, d.lgs. 6.10.2004, n. 251, allo scopo di porre rimedio all'improvvisa messa al bando dei contratti di formazione e lavoro, tenendo conto dell'accordo suindicato, ha introdotto nel d.lgs. 10.9.2003, n. 276, l'art. 59 *bis*, per fornire alcune certezze in ordine alla sorte dei contratti di formazione e lavoro stipulati dal 24.10.2003 al 31.10.2004, sulla base di progetti autorizzati entro il 23.10.2003: in tali ipotesi, si applica la previgente disciplina dei contratti di formazione e lavoro, ad eccezione però dei benefici contributivi, i quali si applicano nel limite complessivo di 16.000 lavoratori, a seguito della domanda che il datore di lavoro deve presentare all'Inps.

Le domande vengono esaminate dall'Inps entro il 30.11.2004, con la concessione dei benefici primariamente ai contratti di formazione e lavoro stipulati nell'ambito dei contratti d'area o di patti territoriali e, secondariamente, in base alla data di stipula degli stessi¹⁵.

3. La disciplina del rapporto ♦ Il contratto di formazione e lavoro trova ancora applicazione nel settore della pubblica amministrazione, ed è disciplinato innanzitutto dalla l. 19.12.1984, n. 863, integrata dall'art. 16 del d.l. 16.5.1994, n. 299, convertito in l. 19.7.1994, n. 451.

Si distinguono:

- contratti di tipo A, cioè quei contratti di formazione e lavoro mirati alla acquisizione di una professionalità intermedia od elevata. In tale ipotesi il rapporto può avere una durata fino a 24 mesi e prevedere a carico del datore di lavoro la fornitura di istruzione formativa, non in situazione di lavoro, per un periodo pari ad 80 ore per l'acquisizione di una professionalità media o di 130 ore per quella alta;
- contratti di tipo B, mirati all'inserimento professionale del lavoratore mediante

¹⁵ POZZOLI, *Apprendistato e contratto di inserimento*, 2006, 103.

una esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali del lavoratore al contesto produttivo ed organizzativo: in questo tipo di contratto la durata massima è di soli 12 mesi ed il tempo da dedicare alla formazione è pari ad almeno 20 ore.

Non è più concessa, invece, sulla base dell'art. 8, 5° co., l. 29.12.1990, n. 407, la possibilità di stipulare contratti di formazione e lavoro miranti all'acquisizione di professionalità elementari.

Il contratto di formazione e lavoro si stipula con i giovani lavoratori di età compresa tra i 16 ed i 32 anni che abbiano già adempiuto l'obbligo scolastico, e svolto secondo modalità definite in appositi progetti formativi elaborati dal datore di lavoro o dalle associazioni sindacali di categoria che devono contenere il riferimento specifico al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro a cui fa riferimento la Pubblica Amministrazione, la qualifica richiesta oggetto della formazione, il livello iniziale e finale di inquadramento, nonché la durata del contratto stesso.

Il contratto in oggetto si caratterizza anche per una maggiore flessibilità organizzativa, che non va ad incidere immediatamente sulla dotazione di organico; inoltre, l'utilizzo di questo particolare contratto snellisce la gestione delle procedure selettive del personale ed una sua maggiore efficacia.

L'eventuale trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro instaurati potrà basarsi anche sui requisiti attitudinali dimostrati sul campo dagli interessati. L'art. 3 del CCNL stipulato in data 14.9.2000 prevede che la selezione dei candidati, obbligatoriamente di età compresa tra i 18 ed i 32 anni, avvenga nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, utilizzando però procedure semplificate (Cass., 19.5.2009, n. 11605).

I benefici consistono, inoltre, di una riduzione del 25% dei contributi. Inoltre i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro possono essere inquadrati ad un livello inferiore a quello di destinazione con un minor onere contributivo. Tali benefici vengono corrisposti direttamente, durante l'intera durata del contratto, ma sono soggetti a revoca nel caso di inadempimento del datore di lavoro agli obblighi formativi, ovvero a restituzione da parte dello stesso datore, in caso di recesso dal rapporto con licenziamento illegittimo, entro i dodici mesi successivi alla trasformazione in rapporto a tempo indeterminato.

I lavoratori assunti con tale contratto sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e da contratti collettivi. Il costo del lavoro sostenuto per il personale assunto con contratto di formazione e lavoro è deducibile ai fini Irap per il 70%.

Il contratto di formazione e lavoro, in deroga alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato, prevede obbligatoriamente la forma scritta *ad substantiam*, in base

alla previsione dell'art. 8, 7° co., l. 29.12.1990, n. 407¹⁶; in mancanza della forma scritta, il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato, fin dall'origine¹⁷.

L'inosservanza dell'obbligo di forma scritta ha determinato un consistente contenzioso, così come pure l'obbligo di consegna di copia del progetto formativo¹⁸.

Si è assistito, tuttavia, ad un cambio di tendenza, sia da parte della dottrina, sia della giurisprudenza: tali inosservanze non erano causa sufficiente a determinare automaticamente la trasformazione del contratto di formazione e lavoro in rapporto di lavoro indeterminato, in quanto, anche in aderenza all'evoluzione che ha interessato la funzione svolta da tale contratto, la sanzione della conversione avrebbe dovuto essere applicata solo in ipotesi di inadempimento degli obblighi derivanti dal contratto stesso¹⁹.

Tale normativa non è applicabile per i contratti di formazione e lavoro della pubblica amministrazione, ove trova attuazione il principio in base al quale, in ogni caso, la violazione delle disposizioni imperative sulle assunzioni non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, avendo il lavoratore diritto, unicamente, ad un risarcimento del danno, così come previsto dall'art. 36, 2° co., d.lgs. 30.3.2001, n. 165.

4. La tutela previdenziale ♦ Per quanto riguarda i profili di diritto della previdenza sociale, la disciplina dettata dalla l. 19.12.1984, n. 863 sostanzialmente continua ad essere applicabile al residuo contesto dei contratti di formazione e lavoro e sembra non presentare particolari aspetti problematici.

La suddetta legge, all'art. 3, 5° co., stabilisce che nella fattispecie contrattuale in esame trova applicazione la disciplina riguardante il lavoro subordinato, ove non derogata dalla stessa legge, e che praticamente l'unica particolarità consiste nella riduzione della quota di contribuzione a carico del datore di lavoro nella stessa misura prevista per l'apprendistato.

È evidente che tale agevolazione contributiva risulta ispirata da intenti promozionali di nuove assunzioni.

Invero, in linea di principio, nessun'altra conseguenza rilevante, a parità di condizioni, si riscontra nel trattamento previdenziale del lavoratore assunto con un contratto di formazione e lavoro rispetto ad un "normale" rapporto di lavoro: la

minore contribuzione prevista non si traduce in contrazioni dell'anzianità assicurativa, senza ripercussioni quindi sul trattamento pensionistico.

Parimenti, nessun trattamento differenziale è previsto per la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali ed, in genere, per le prestazioni delle altre assicurazioni obbligatorie²⁰.

L'art. 8, 1° co., l. 29.12.1990, n. 407, in tema di benefici contributivi, prevede che venga applicata ai datori di lavoro la riduzione del 25% sulle aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali.

Per i contratti di tipo B, i benefici si applicano subordinatamente alla trasformazione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato e successivamente ad essa, per una durata pari a quella del contratto di formazione e lavoro ed in misura correlata alla retribuzione corrisposta nel corso del contratto stesso.

In linea generale, si può comunque affermare che al contratto di formazione e lavoro si applicano le norme previste per il rapporto di lavoro dipendente²¹.

La retribuzione e l'orario di lavoro devono rispettare la disciplina legislativa ed i contratti collettivi di settore, salvo che esistano specifiche intese sindacali in materia di formazione e lavoro.

Il lavoratore ha diritto alla sospensione del rapporto ed ai relativi trattamenti previdenziali²². Il rapporto viene poi prorogato per un periodo pari alla sospensione.

Le intese sindacali prevedono normalmente un periodo di conservazione del posto in caso di malattia ed infortunio inferiore a quello del contratto collettivo di categoria e proporzionalmente alla durata del contratto stesso.

forma
risco
lavoro
P.
d.lgs.
forma
forma

forma
forma
XGL

¹⁶ Cass., 16.1.1993, n. 531; Cass., 13.2.1992, n. 1801; Cass., 4.2.1992, n. 1188; Cass., 22.8.1991, n. 9024.

¹⁷ PICCININI, *Il contratto di formazione e lavoro: qualificazione giuridica e forma scritta*, DL, 1991.

¹⁸ Cass., 17.5.2003, n. 7737; Cass., 7.1.2003, n. 29; Cass., 13.4.2002, n. 5363; Cass., 9.2.2001, n. 1907; Cass., 1.8.1998, n. 7554; Cass., 30.8.1995, n. 9182; Cass., 19.6.1993, n. 6826.

¹⁹ Cass., 2.9.2000, n. 11528; Cass., 1.7.1998, n. 6432.

²⁰ CINELLI, *La disciplina previdenziale dei contratti di formazione e lavoro*, DL, 1986, 459.

²¹ CARBONE, *La tutela previdenziale nel contratto di formazione e lavoro*, FI, 1995.

²² MENGHINI, *Il contratto di inserimento*, in

GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al d.lgs. 10.9.2003, n. 276*, Roma, 2004, 303; C. Cost., 8.4.1993, n. 149, MGL, 1993, 148, con nota di Gragnoli.