

## Contratto di formazione e contratti di inserimento alla luce di Cass. n. 19846/04 (\*)

di **Marco Dibitonto**

La Cassazione sezione lavoro, con la sentenza n. 19846 del 4 ottobre 2004, ha previsto che il contratto di formazione e lavoro non può essere considerato legittimo qualora la persona assunta risulta essere già in possesso della professionalità che dovrebbe conseguire.

Per i giudici supremi, la circostanza, per cui il giovane lavoratore prima della stipulazione del c.f.l.<sup>1</sup> possiede già la pratica e le nozioni teoriche oggetto della prevista formazione, rende il contratto privo della causa formativa, da un punto di vista strettamente tecnico- giuridico.

In eventuali controversie di lavoro, quindi, il lavoratore, come nel caso di specie, potrebbe far valere la nullità del contratto di formazione e lavoro, sempreché riesca a dimostrare in giudizio che già prima dell'assunzione con c.f.l. aveva quella professionalità che avrebbe dovuto apprendere nel corso del rapporto lavorativo.

Pronunciata la nullità del contratto di formazione e lavoro, il lavoratore riuscirebbe a far riconoscere conseguenzialmente a suo favore dal giudice del lavoro l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con conseguente pronuncia a carico dell'azienda e, dunque, con ogni conseguenza di legge ai danni del datore di lavoro.

La pronuncia dei giudici di legittimità è rilevante sotto il profilo applicativo: difatti questa sentenza fissa un principio valevole sia per la risoluzione delle controversie sorte e che sorgeranno con riferimento ai rapporti di formazione e lavoro, contratti quest'ultimi che possono essere stipulati sino alla data del 31 ottobre c.a. dai datori di lavoro, sussistendo determinati presupposti, ma anche a proposito della soluzione delle controversie che sorgeranno con riferimento ai nuovi rapporti di lavoro di inserimento.

La natura causale omogenea del oramai superato contratto di formazione e lavoro e del neo-contratto di inserimento indurrebbe a sostenere la tesi dottrinale secondo la quale non solo i lavoratori assunti con c.f.l. ma anche quelli assunti con contratto di inserimento possono e potranno far valere in giudizio, per assenza della causa formativa, la nullità del negozio giuridico ( sia esso c.f.l. sia esso un contratto di inserimento) stipulato con il datore di lavoro per veder pronunciare la

---

<sup>1</sup> Abbreviazione di "contratto di formazione e lavoro".

esistenza di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con tutte le conseguenze di legge a carico del datore.

In definitiva, la circostanza per la quale, a seguito della riforma Biagi<sup>2</sup>, il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro nel settore privato, non escluderebbe comunque che il principio giurisprudenziale sancito nella sentenza che si commenta non possa valere anche per i rapporti di lavoro di inserimento.

### **La fattispecie**

Il caso di specie è quello di una lavoratrice, in possesso del diploma di fisioterapista della riabilitazione, dipendente di una società a responsabilità limitata.

La signora, dopo aver lavorato presso questa ditta, dapprima con contratto di collaborazione professionale autonoma, e successivamente con contratto di lavoro subordinato, durato tre mesi, veniva assunta alle dipendenze della stessa azienda con contratto di formazione e lavoro a tempo determinato per svolgere le stesse mansioni di fisioterapista prestate in base ai precedenti rapporti di lavoro; la qualifica da acquisire, indicata nel contratto di formazione, era la stessa avuta dalla lavoratrice durante il precedente rapporto di lavoro subordinato.

Alla scadenza del contratto di formazione ella non veniva stata mantenuta in servizio. La lavoratrice, quindi, chiedeva al Pretore di Eboli di dichiarare la nullità del contratto di formazione e lavoro, nonché l'esistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con ogni conseguente pronuncia a carico dell'azienda.

Il Pretore accoglieva la domanda giudiziale in quanto riteneva che fosse stato fatto un uso distorto del contratto di formazione e lavoro, perché la professionalità da conseguire con esso era già posseduta dalla lavoratrice.

---

<sup>2</sup> I datori di lavoro possono ancora assumere con cfl, se autorizzati prima dell'entrata in vigore della riforma del lavoro (dlgs n. 276/03 in vigore dal 24 ottobre 2003), fino al 31 ottobre 2004. La novità è disposta dal decreto legislativo correttivo della riforma del lavoro che all'articolo 14 ha dettato una nuova disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro (da Lavoro Oggi "*Ultimo appello per assumere con cfl*" di Daniele Cirioli).

Questa decisione veniva integralmente riformata, in grado di appello, dal Tribunale di Salerno, che giudicava conforme alla legge il contratto di formazione e lavoro; il Tribunale riteneva che il titolo di studio posseduto dalla lavoratrice non fosse d'ostacolo alla sua assunzione con contratto di formazione e che il precedente rapporto di lavoro subordinato non fosse sufficiente, per la sua brevità, a far ritenere che la lavoratrice avesse raggiunto una soddisfacente e non migliorabile professionalità.

La dipendente proponeva ricorso per cassazione, censurando la decisione del Tribunale di Salerno per difetto di motivazione e violazione di legge.

### **La decisione**

La Suprema corte (sezione lavoro n. 19846 del 4 ottobre 2004, Pres. Mercurio, Rel. Celentano) accoglieva il ricorso confermando l'orientamento espresso nella sentenza del 1 luglio 1998 n. 6434 dal Pretore di Eboli, secondo cui la circostanza che il giovane lavoratore prima della stipulazione possieda già la professionalità oggetto della prevista formazione, rende il contratto privo della causa formativa.

“Nella sentenza di secondo grado” –osservava la Corte – “si è affermato che la durata trimestrale del precedente rapporto di lavoro non era sufficiente al raggiungimento di una soddisfacente e non migliorabile capacità professionale”.

Così argomentando – rilevava la Corte – i giudici di appello hanno chiaramente violato il disposto dell'art. 3 del d.l. n. 726/84, convertito nella L. 863/84, atteso che il concetto di “*capacità professionale non migliorabile*” è assolutamente estraneo alle finalità che stanno alla base della introduzione della disciplina sul contratto di formazione e lavoro. Ogni capacità professionale, osservava la Corte, è in astratto migliorabile, mentre il CFL si propone solo di fornire quella capacità minima sufficiente per la stipulazione di un contratto di lavoro *ordinario* in relazione ad una qualifica o livello; la circostanza che la ricorrente, in possesso del diploma di terapeuta della riabilitazione ottenuto nel 1988, aveva lavorato per la S.r.l. di cui detto dall'8.1.1990 al 31.3.1990, svolgendo le mansioni di terapeuta e con inquadramento al sesto livello retributivo, come prevede il CCNL per il personale non medico della sanità privata, non poteva essere disattesa, con motivazione apodittica e gravemente insufficiente, con la considerazione che la precedente esperienza lavorativa era stata “*solo genericamente riferita dalla dipendente senza nemmeno indicare le sue caratteristiche essenziali*”; tanto più che nell'atto di appello la società non aveva contestato la sussistenza del pregresso rapporto di lavoro subordinato, né aveva ipotizzato un'utilizzazione della lavoratrice non corrispondente alla qualifica di assunzione.

La Cassazione accoglieva il ricorso e rinviava la causa, per nuovo esame, alla Corte di Appello di Salerno.

### **L'applicabilità del principio ai contratti d'inserimento?**

Secondo una parte della dottrina lavorista, la decisione espressa dalla Cassazione sezione lavoro con la sentenza n 19846 del 4 ottobre 2004 ha un peso rilevante nel panorama sociale e contrattuale.

Questa affermazione discende dalla convinzione di tali cultori che il principio giurisprudenziale espresso dai giudici supremi a proposito di un rapporto di lavoro instaurato con contratto di formazione e lavoro valga anche per i nuovi contratti di inserimento.

La supposizione dell' ampio ambito di operatività del dettame della Cassazione, enunciato nella sentenza che si commenta, nasce dalla constatazione che le predette due tipologie contrattuali hanno stessa causa e medesime finalità, essendo il contratto di inserimento il "sostituto" del c.f.l. nel settore privato ed il c.f.l. la fattispecie contrattuale utilizzabile ancora solo nel solo settore delle Pubbliche Amministrazioni: difatti, la Riforma Biagi prevede l'utilizzo del contratto di formazione e lavoro esclusivamente da parte degli Enti Pubblici e non più nel settore privato, dove viene sostituito con il contratto di inserimento.

A tal riguardo è opportuno soffermare l'attenzione sulla disciplina transitoria dei cfl: il 24 ottobre 2003 è entrato in vigore il D.Lgs.276/03 di attuazione della Legge 30/03 di riforma del mercato del lavoro.

Ai sensi degli artt. 54 e seguenti del decreto citato , si abrogano i contratti di formazione lavoro e si introduce la nuova disciplina dei contratti di inserimento.

La disciplina transitoria dei contratti di formazione e lavoro è stata definita in prima battuta con accordo interconfederale del 13 novembre 2003 secondo il quale la vecchia disciplina continua ad applicarsi nei confronti dei C.F.L. in corso alla data del 24 ottobre 2003 ma anche nei confronti di C.F.L. stipulati successivamente alla data del 23 ottobre 2003 sulla base di progetti di formazione approvati o depositati entro la data del 23 ottobre 2003.

Il D.Lgs. n.251/04 correttivo del D.Lgs.276/03 ha introdotto un nuovo articolo 59 bis e definito con maggiore precisione la disciplina transitoria:

Tutte le aziende autorizzate entro il 23 ottobre 2003 possono stipulare C.F.L. vecchia disciplina fino al 31 ottobre 2004 con il riconoscimento di benefici economici per un tetto massimo di 16mila lavoratori.

I datori di lavoro dovranno presentare domanda all'INPS entro il 24 novembre 2004 (se hanno

stipulato il CFL entro il 25 ottobre) ovvero entro 30 giorni dalla data della stipula (se hanno stipulato CFL tra il 26 e il 31 ottobre).

L'ammissione ai benefici economici avverrà entro il 30 novembre 2004 dall'INPS che seguirà l'ordine cronologico di stipula. L'INPS precisa con messaggio n.31319 del 6 ottobre 2004 che, fino a quando non ci sarà l'autorizzazione dell'Istituto, i datori di lavoro sono tenuti a versare i contributi per intero.

## **LE DUE TIPOLOGIE CONTRATTUALI A CONFRONTO**

### **IL CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO**

Il C.F.L. (contratto di formazione-lavoro) è un contratto a tempo determinato, di durata massima di 24 mesi, non rinnovabile.

#### **CHI ASSUME**

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, che al momento della richiesta non abbiano in atto procedure C.I.G.S. o non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse
- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, che al momento della richiesta non abbiano in atto procedure C.I.G.S. o non abbiano proceduto a riduzioni di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse;
- gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni
- enti pubblici di ricerca

Restano esclusi i datori di lavoro che non

### **IL CONTRATTO DI INSERIMENTO**

Il contratto di inserimento mira a inserire (o reinserire) nel mercato del lavoro alcune categorie di persone, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo a un determinato contesto lavorativo. Momento centrale del contratto è la redazione del piano di inserimento lavorativo, che deve garantire l'acquisizione di competenze professionali attraverso la formazione on the job.

Il contratto di inserimento sostituisce il contratto di formazione e lavoro (CFL) nel settore privato.

#### **CHI ASSUME**

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi
- gruppi di imprese
- associazioni professionali, socio-culturali e sportive
- fondazioni
- enti di ricerca pubblici e privati
- organizzazioni e associazioni di categoria

abbiano provveduto nel biennio precedente, alla conversione dei C.F.L., in misura del 60%.

#### **CHI VIENE ASSUNTO**

- lavoratori di età compresa tra i 16 e i 32 anni. Con effetto fino al 31/12/97, le C.R.I. (Commissioni Regionali per l'Impiego) dei territori del Mezzogiorno, possono deliberare l'elevazione dell'età massima per la stipula dei C.F. L.

#### **DURATA**

L'art. 3, comma 15, legge 863/84, prevede una durata superiore ai 24 mesi per i contratti derivanti da progetti di F/L relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica

L'art. 16, legge 451/94, individua le seguenti tipologie.

A) CFL mirati alla:

1. acquisizione di professionalità

#### **CHI VIENE ASSUNTO:**

- persone di età compresa tra 18 e 29 anni
- disoccupati di lunga durata tra 29 e 32 anni
- lavoratori con più di 50 anni privi del posto di lavoro
- lavoratori che intendono riprendere un'attività e che non hanno lavorato per almeno due anni
- donne di qualsiasi età che risiedono in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile (oppure quello di disoccupazione superiore del 10%)
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Non è prevista una **percentuale massima** di lavoratori che possono essere assunti con contratto di inserimento (anche se questa potrà essere stabilita dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali).

Il datore di lavoro, per poter assumere con questo contratto, deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

#### **Settori:**

**Il contratto può essere stipulato per tutte le attività e per tutti i settori, esclusa la pubblica amministrazione.**

Una novità della legge Biagi sta nell'aver incluso tra i soggetti che possono assumere con contratto d'inserimento anche i gruppi d'impresa, riconoscendo loro il ruolo giuridico di datore di lavoro.

#### **DURATA**

Il contratto di inserimento va da **9 a 18 mesi**, (fino a **36** mesi per gli assunti con grave handicap fisico, mentale o psichico). Non vanno conteggiati ai fini della durata i periodi relativi al servizio civile o militare e l'assenza per maternità. Non può essere **rinnovato** tra le stesse parti (ma si può stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro) e le eventuali **proroghe** devono comunque aversi nei

- intermedie (80 ore di formazione)  
2. acquisizione di professionalità elevate (130 ore di formazione).

La durata dei C.F.L. non potrà superare i 24 mesi per la tipologia A).

B) CFL mirato ad agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto produttivo ed organizzativo;(almeno 20 ore di formazione relative alla disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale e anti-infortunistica).

La durata dei CFL non potrà superare i 12 mesi per la tipologia B).

#### **REQUISITI CONTRIBUTIVI**

La misura delle riduzioni sulle aliquote dei contributi previdenziali ed assistenziali è prevista secondo la natura del datore di lavoro e delle aree territoriali in cui lo stesso opera, dal 25% al 50%.

Nelle Regioni del Mezzogiorno le imprese che, alla scadenza del C.F.L. di 24 mesi, assumono il lavoratore a tempo indeterminato, beneficiano degli sgravi contributivi anche per un terzo anno.

Per i contratti di tipo B, le riduzioni vanno applicate solo dopo la trasformazione del CFL in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per una durata pari a quella del CFL trasformato.

#### **SANZIONI PER IL DATORE DI LAVORO**

In caso di inosservanza degli obblighi del CFL, il contratto viene convertito a tempo indeterminato fin dalla data di instaurazione del rapporto.

In caso di inadempimento agli obblighi inerenti alla formazione del lavoratore, l'ispettorato del Lavoro, previa diffida dispone la revoca dei benefici contributivi, fin dalla costituzione del rapporto.

Alla scadenza del CFL, il datore di lavoro è tenuto ad attestare i risultati conseguiti dal lavoratore, attraverso un modello ministeriale, da trasmettere alla sezione circoscrizionale per l'impiego territorialmente competente.

Per i CFL di tipologia B) il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore un attestato sull'esperienza svolta.

#### **PRESENTAZIONE E APPROVAZIONE DEI PROGETTI DI FORMAZIONE E**

limiti stabiliti (18 o 36 mesi).

#### **CARATTERISTICHE**

Il contratto di inserimento deve avere forma scritta e contenere l'indicazione precisa del progetto individuale di inserimento. La mancanza di forma scritta comporta la nullità del contratto e la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La definizione del progetto individuale di inserimento deve avvenire con il consenso del lavoratore e nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno di enti bilaterali.

#### **Trattamento economico e normativo**

Al contratto di inserimento si applicano per quanto compatibili le previsioni relative ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato. L'inquadramento del lavoratore assunto non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello previsto dal contratto nazionale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione.

Al datore di lavoro spettano inoltre degli sgravi economici e contributivi per l'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento.

#### **ATTUAZIONE**

Le modalità di definizione del piano di inserimento, in particolare per quanto riguarda la **realizzazione del progetto**, devono essere stabilite dai contratti collettivi nazionali e territoriali e dai contratti aziendali.

Sempre attraverso la contrattazione collettiva dovranno essere definiti orientamenti, linee guida e codici di comportamento che garantiscano l'effettivo adeguamento delle competenze

## **LAVORO**

L'assunzione con CFL è subordinata alla presentazione e approvazione, da parte dei soggetti legittimati di progetti F/L . Negli stessi sono stabiliti i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro, le qualifiche funzionali, i livelli di entrata e di uscita, il CCNL di riferimento. I progetti di ambito regionale sono approvati dalla Commissione Regionale per l'impiego , territorialmente competente.

E' prevista la surroga del Direttore della Direzione Regionale del Lavoro nel caso in cui la delibera della C.R.I. non intervenga entro il termine di 30 giorni dalla loro presentazione .

I progetti di ambito interregionali sono approvati dal Ministro del Lavoro, sentito il parere della Commissione Centrale per l'Impiego.

Non sono soggetti all'approvazione i progetti conformi alle regolamentazioni del CFL concordate tra le OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative, recepite dal Ministro del Lavoro, sentita la Commissione Centrale per l'Impiego.

I progetti relativi ad attività direttamente collegate alla ricerca scientifica e tecnologica di cui all'art. 3, comma 15, della legge 863/84 sono approvati dal Ministro della Ricerca Scientifica e Tecnologica d'intesa con il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale.

## **COMUNICAZIONE DOPO L'ASSUNZIONE**

Il datore di lavoro, entro cinque giorni, è tenuto ad inviare alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego la comunicazione dell'assunzione con il contratto di formazione e lavoro.

A tal fine le imprese possono utilizzare il modello semplificato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 5/4/96 - Serie Generale n. 81 - allegato al D.M. 20/12/95

## **SOSTITUZIONE DEL LAVORATORE**

La sostituzione del lavoratore assunto con contratto di formazione e lavoro è consentita, con le modalità previste dalla normativa vigente , durante il periodo di validità del singolo rapporto di formazione e lavoro da sostituire .

Sulle procedure di approvazione dei CFL è stata recentemente emanata la circolare n. 20/97 del 17/2/97.

professionali al contesto lavorativo.

In attesa che la contrattazione collettiva provveda a disciplinare la materia, è stato siglato, in data 11 febbraio 2004, un accordo interconfederale che definisce alcuni elementi del contratto di inserimento necessari per consentirne una prima applicazione. Tra i vari aspetti è stato indicato il contenuto del contratto ed è stata prevista una formazione teorica minima di 16 ore.

## **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

- Circolare ministeriale del 21 luglio n. 31
- Decreto legislativo 276/2003, artt. 54-59