

# TERMINE E CONTRATTI FORMATIVI

di CRISTINA ALESSI

*Estratto da* **QUADERNI  
DI DIRITTO  
DEL LAVORO  
E DELLE RELAZIONI  
INDUSTRIALI**  
n. 23 - 2000

*Direzione:*

F. Carinci - G. De Luca Tamajo  
P. Tosi - T. Treu

**UTET**

## TERMINE E CONTRATTI FORMATIVI

di CRISTINA ALESSI  
*Ricercatrice di diritto  
del lavoro nell'Università  
degli Studi di Brescia*

SOMMARIO: 1. La funzione del termine nei rapporti formativi —  
2. Termine e inadempimento degli obblighi formativi — 3. For-  
mazione e durata del contratto: in particolare, il caso della proroga  
— 4. Termine e recesso nei rapporti formativi

### 1. La funzione del termine nei rapporti formativi.

Il contratto di formazione e lavoro (d'ora in poi CFL) e l'apprendistato sono (quasi) unanimemente ricondotti al *genus* dei contratti a tempo determinato (Roccella 1990, p. 255). L'apposizione del termine, in particolare, è ritenuta funzionale alla formazione del lavoratore e, di conseguenza, all'obiettivo del conseguimento di una data qualificazione professionale cui mirano entrambi i contratti (Loy 1988; Napoli 1985, p. 836). Tale considerazione, che pure trova riscontro in numerose pronunce, merita di essere sottoposta ad una valutazione critica, anche alla luce dei più recenti orientamenti legislativi e delle prospettive di riforma, volta a verificare l'effettiva incidenza della formazione (e, quindi, del termine) sulla disciplina dei contratti in esame.

Accanto alla funzione formativa, infatti, non si può trascurare di considerare la finalità di incremento dell'occupazione, che anzi la Corte costituzionale aveva dichiarato essere «nettamente prevalente» sulla prima<sup>1</sup>, almeno con riguardo al CFL, complicando non poco il quadro interpretativo. In quest'ottica, il termine finale apposto ai contratti formativi avrebbe esclusivamente la funzione di incentivo all'assunzione, al pari delle agevolazioni normative e contributive, sicché il CFL e l'apprendistato risulterebbero null'altro che lunghi periodi di prova, o, secondo una celeberrima definizione

<sup>1</sup> Corte cost. 25 maggio 1987, n. 190, in *MGL*, 1987, 313 ss.

ne, contratti di (poca) formazione e (molto) lavoro (Ghezzi e Romagnoli 1990, p. 287). La svalutazione delle finalità formative che si è verificata nella prassi applicativa (con riguardo al CFL si v. Alessi 1993, p. 359; Del Punta 1995, p. 222; per l'apprendistato Garofalo 1997, p. 2109) ha trovato conforto anche nella giurisprudenza: la Cassazione è infatti arrivata a sostenere che una divergenza anche notevole tra gli obblighi previsti dal CFL ed il concreto svolgimento del rapporto non comporta la conversione in contratto a tempo indeterminato, poiché il CFL «tende non già alla mera acquisizione della professionalità, ma all'attuazione di una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro»<sup>2</sup>. La stessa sentenza distingue poi il CFL dall'apprendistato, nel quale «l'acquisizione della professionalità costituisce la ragione unica del rapporto», consacrando così quest'ultimo come strumento principe per la formazione dei lavoratori e relegando il primo ad un ruolo, tutto sommato, ancillare.

In realtà, «la tendenza a sacrificare sull'altare dell'occupazione le esigenze di formazione» (Napoli 1985, p. 833), di cui sono figlie le pronunce citate, non trova alcun riscontro nelle intenzioni del legislatore, specie con riguardo agli interventi più recenti, in cui si assiste ad un rilancio degli obiettivi formativi correlati ai contratti in esame. Il riferimento è ovviamente alla l. n. 196/97, per quanto riguarda l'apprendistato (sul punto si v. Lassandari 1999, p. 94 ss.; Forlani 1997, p. 5 ss.; Garofalo 1997, p. 2109), e alla l. n. 451/94, quanto al CFL (Ferraro 1998, p. 254). La lettura del dato normativo, tuttavia, può condurre a conclusioni contraddittorie rispetto all'affermazione iniziale, poiché in entrambe le leggi segnalate sembrano convivere le due anime dei contratti formativi (Del Punta 1995, p. 224). Da un lato, infatti, il CFL viene arricchito con la previsione dell'obbligo di effettuare un certo numero di ore di formazione teorica, ma dall'altra viene introdotto il c.d. contratto di inserimento (o CFL di tipo «B»), in cui la formazione teorica è limitata a 20 ore di insegnamento, che comprendono la disciplina del rapporto di lavoro, la normativa antinfortunistica, ecc. Quanto all'apprendistato, la previsione dell'obbligo di svolgere 120 ore annue di formazione esterna, cui è subordinata la concessione dei benefici contributivi, è accompagnata dalla possibilità di prevedere «un impegno ridotto per i soggetti in possesso di titolo di studio *post-obbligo* o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere» (art. 16, comma 2, l. 196/97). La disposizione in parola, oltre a confermare la praticabilità del ricorso all'apprendistato per le qualifiche professionali elevate, sembra svilire il momento formativo, tanto che la dottrina l'ha ritenuta del tutto incongrua (Loy 1998, p. 1341), poiché permette di assumere come apprendisti lavoratori già in possesso della qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Lo stesso discorso può essere svolto per il CFL di tipo «B» che, come sostenuto dalla dottrina e confermato dall'Accordo interconfederale del 1995<sup>3</sup>, può essere utilizzato anche per l'assunzione di lavoratori con qualifiche intermedie o elevate (Zoppoli 1998, p. 833; in senso contrario Del Punta 1995, p. 230), quando sia necessario semplicemente un addestramento pratico volto ad adattare le capacità pro-

<sup>2</sup> Cass. 18 febbraio 1995, n. 1745, in *RIDL*, 1996, II, 523 ss, con nota di F. Cinnante. Si v. anche Cass. 30 agosto 1995, n. 9182, in *LG*, 1996, 419; più di recente Cass. 19 giugno 1998, n. 6139, in *LG*, 1999, 171.

<sup>3</sup> Accordo Confindustria/CGIL, CISL e UIL del 31 gennaio 1995, in *LI*, 1996, n. 22, 35 ss.

fess:  
vien  
I  
forn  
cont  
Pun  
p. 8  
prin  
forn  
dell  
job,  
espe  
con:  
disc  
este  
que  
(Me  
riter  
forn  
rela  
inve  
mer  
susc  
una  
I  
part  
qua  
con  
cau  
l. 22  
ord:  
pre:  
con  
tipc  
sosi  
che  
slat  
fros  
sosi

Cas:  
nota  
secc  
OGI

fessionali possedute dal lavoratore rispetto allo specifico contesto aziendale in cui viene inserito.

La dottrina prevalente ha perciò ritenuto che nel CFL di tipo «B» l'obbligo di formazione abbia scarsa o nessuna rilevanza (Ciucciovino 1995, p. 124), cosicché tale contratto finirebbe per «somigliare molto ad un contratto a termine *tout court*» (Del Punta 1995, p. 230), ovvero ad un'occasione «per conoscersi meglio» (Zoppoli 1998, p. 863). Una simile interpretazione non può essere condivisa per diverse ragioni. In primo luogo, l'accoglimento di tale prospettiva porterebbe a ritenere che l'unico tipo di formazione ritenuta rilevante dal legislatore sia quella teorico-pratica, svolta al di fuori dell'orario e del luogo di lavoro. In realtà la formazione si può svolgere anche *on the job*, mediante affiancamento del lavoratore in formazione con altro lavoratore già esperto<sup>4</sup>. D'altra parte, che la formazione per affiancamento sia una modalità presa in considerazione dalla normativa in materia di contratti formativi è dimostrato sia dalla disciplina originaria dell'apprendistato, in cui la frequenza ai corsi di formazione esterna era, in realtà, eventuale (Loy 1987, p. 183; Menghini 1998a, p. 117), sia da quella del CFL, che consentiva il ricorso ad entrambe le tipologie di formazione (Menghini 1998b; De Luca Tamajo 1989, p. 749; Balandi 1986, p. 52). Si può allora ritenere che le riforme del 1994 e del 1997 abbiano inteso rendere obbligatoria la formazione teorico-pratica esterna all'impresa nei casi in cui questa sia necessaria in relazione alla qualifica da conseguire al termine del contratto formativo, lasciando invece libertà di scelta in ipotesi in cui può considerarsi sufficiente il mero addestramento *on the job*. Quel che è certo, in ogni caso, è che sia «irrinunciabile l'effettiva sussistenza di un *iter* formativo, comunque realizzato, che garantisca l'acquisizione di una sia pur minima professionalità» (Pennesi 1999, p. 124).

L'assenza della formazione, inoltre, non potrebbe giustificare l'applicazione della particolare disciplina prevista dalla legge per i contratti formativi, in primo luogo per quanto attiene all'apposizione del termine. Come si è detto, il termine finale nei contratti formativi è funzionale alla formazione<sup>5</sup>, la quale deve dunque ritenersi una causale giustificativa del ricorso a detti contratti, al pari delle ipotesi previste dalla l. 230/62 o dalla contrattazione collettiva per il contratto a tempo determinato. Nel nostro ordinamento, infatti, l'apposizione del termine al contratto di lavoro è subordinata alla presenza di una delle cause espressamente previste dalla legge, pena la conversione in contratto a tempo indeterminato. Ammettere l'irrilevanza della formazione nel CFL di tipo «B» o nell'apprendistato rivolto a soggetti già qualificati significa, in buona sostanza, consentire l'assunzione a termine senza necessità di alcuna giustificazione, il che sembra decisamente in contrasto con la tecnica costantemente utilizzata dal legislatore ai fini dell'ammissibilità del ricorso al lavoro a termine. È vero, infatti, che a fronte del proliferare di nuove figure di rapporti a tempo determinato non si può più sostenere che il legislatore manifesti un vero e proprio *favor* per l'occupazione a tempo

<sup>4</sup> Per l'apprendistato si v. Cass. 15 dicembre 1987, n. 9296, in *MFI*, 1987, v.: *Lavoro (rapporto)*; Cass. 24 ottobre 1986, n. 6236, in *DPL*, 1987, 894; Trib. Ravenna 28 luglio 1996, in *LG*, 1997, 586, con nota di Menegatti; per il CFL si v. Pret. Milano 14 agosto 1996, in *LG*, 1997, 148; per l'affermazione secondo cui la l. 863/84 «non contempla specifici modelli di formazione» Cass. 4 gennaio 1995, n. 66, in *OGL*, 1996, 108.

<sup>5</sup> Si v. Cass. 29 ottobre 1998, n. 10813, in *LG*, 1999, 439 ss. (in motivazione).

indeterminato (in tal senso, invece, Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu 1998, p. 64), avendo abbandonato finanche l'atteggiamento di «prudente cautela» sottolineato dalla dottrina in riferimento all'apertura di credito verso il contratto a termine che ha contraddistinto la fine degli anni '80 (Roccella 1990, p. 77). La fiducia che la legge, a torto o a ragione, ripone nel contratto a tempo determinato, fiducia che lo ha reso una figura alternativa rispetto al rapporto a tempo indeterminato (si v. Montuschi, in q. Numero), non è però incondizionata, bensì, nella stragrande maggioranza dei casi, controllata attraverso la richiesta di una precisa giustificazione, legata alla temporaneità dell'esigenza fatta valere dal datore di lavoro (sul punto si v. Roccella 1990, p. 86 ss.; Occhino, in q. Numero). Del resto, la medesima tecnica è adottata anche dalla recente direttiva sul lavoro a termine (sulla quale si v. le osservazioni di Ferrante, in q. Numero), e, quanto al nostro ordinamento, la recente disciplina del lavoro temporaneo sembra confermare questa linea di tendenza; la l. 196/97 subordina infatti il ricorso al contratto di fornitura alle ipotesi espressamente previste (Magnani 1998; Zoli, in q. Numero) ovvero a quelle individuate dalla contrattazione collettiva, che tuttavia dovranno avere la caratteristica della temporaneità (Roccella 1998, p. 14).

L'unico caso in cui l'assunzione a termine pare svincolata da qualunque causale giustificativa, oltre alle ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva, è quello previsto dall'art. 8, comma 2, l. 223/91, per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ma occorre ricordare anzitutto che sulla necessità o meno di giustificazione non vi è unanimità di vedute in dottrina e giurisprudenza (sul punto si v. Menghini, in q. Numero) e che, comunque, l'assimilazione con il CFL di tipo «B» non può essere spinta oltre un certo limite. L'art. 8, comma 2, l. 223/91, può essere considerato un incentivo alla riassunzione di lavoratori in situazioni di particolare svantaggio, mentre così non può dirsi del CFL, che costituisce uno strumento utilizzabile per la generalità delle assunzioni dei lavoratori rientranti nella fascia d'età prevista dalla legge. Una conferma di tale impostazione può essere ricavata dalla recente decisione della Commissione europea in materia<sup>6</sup>, là dove si sottolinea che i CFL possono essere considerati «aiuti all'occupazione» ai sensi dell'art. 92 del Trattato solo a condizione che siano rivolti alla creazione di nuovi posti di lavoro o all'assunzione di persone che incontrano particolari difficoltà di inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, quali i giovani fino ai 25 anni di età (29 per i laureati) e i disoccupati di lunga durata. La decisione in parola, fra l'altro, imporrà di rivedere l'attuale disciplina dei contratti formativi nel rispetto degli indirizzi comunitari<sup>7</sup>, in particolare mantenendo gli incentivi contributivi esclusivamente nei casi individuati dalla Commissione. Al di fuori di quelli, potranno essere conservati i benefici normativi e retributivi, come il termine, l'esclusione dal computo dei dipendenti e la possibilità (per il CFL) di sottoinquadramento dei lavoratori. Per i contratti rivolti a soggetti non «svantaggiati», allora, la funzione formativa dovrà risultare ulteriormente potenziata ai fini della giustificazione del ricorso ai contratti in esame.

La rilevanza della formazione nel CFL e nell'apprendistato, peraltro, sembra essere

<sup>6</sup> La decisione finale della Commissione nel procedimento di infrazione contro l'Italia si può leggere nella rivista *DML ON LINE* (sito internet: [www.lex.unict.it/dml-online](http://www.lex.unict.it/dml-online)).

<sup>7</sup> Si v. le «*Guidelines on aid to employment*» in *GUCE*, C 334, 12 dicembre 1995, 4 ss.

riva  
sent  
cau  
tern  
lavo  
di l  
ad  
mer  
Tale  
que  
con  
sub  
un c  
il C  
Tra  
fatto  
forr  
deg  
del  
esp  
Zop

con  
risp  
198  
tra  
gen  
mer  
con  
sala  
dell  
svo  
lim  
retr

divi  
il c  
ser

Cass  
1781  
II, 2

(rap)

rivalutata anche in giurisprudenza. La stessa Corte costituzionale, dopo la discussa sentenza del 1987, è sembrata tornare sui suoi passi, ritenendo che nel CFL lo schema causale risulta «arricchito dall'elemento della formazione», sicché «l'apposizione del termine appare funzionale alle finalità negoziali», in quanto «la mera prestazione lavorativa non esaurisce i contenuti sinallagmatici del contratto»<sup>8</sup>. La giurisprudenza di legittimità, nonostante le pronunce ricordate *supra*, sembra orientata in prevalenza ad attribuire un rilievo fondamentale agli obblighi di formazione, dal cui inadempimento viene correttamente desunta la conversione in contratto a tempo indeterminato<sup>9</sup>. Tale orientamento non può che essere condiviso. A prescindere infatti dall'annosa questione dell'inerenza della formazione alla causa dei contratti formativi e della conseguente considerazione degli stessi in termini di specialità rispetto al tipo «lavoro subordinato» (si v. Loy 1988, p. 221 ss.), non c'è dubbio che la formazione costituisca un obbligo del datore di lavoro (per l'apprendistato si v. Sala Chiri 1992, p. 176 ss.; per il CFL, Napoli 1985, p. 848; Loy 1988), al pari della corresponsione della retribuzione. Tra l'altro, è proprio dalla presenza dell'obbligo formativo che la giurisprudenza ha fatto discendere la legittimità della riduzione della retribuzione dovuta ai lavoratori in formazione<sup>10</sup>, riduzione ottenuta sia attraverso la corresponsione di alcuni soltanto degli elementi previsti dal contratto collettivo, sia tramite il c.d. sottoinquadramento del lavoratore (la duplice riduzione è criticata da Roccella 1987, p. 371 ss.), ora espressamente autorizzato, per il CFL, dalla l. 451/94 (si v. Del Punta 1995, p. 235; Zoppoli 1998, p. 849 ss.; Minervini 1992, p. 446).

La svalutazione dell'elemento formativo e la riconduzione dei rapporti in esame al contratto a termine *tout court*, infatti, non potrebbe giustificare la disparità retributiva rispetto ai lavoratori adibiti alle medesime mansioni (Zoppoli 1998, p. 852; Curzio 1989, p. 765), posto che l'art. 5, l. 230/62, stabilisce il principio di parità di trattamento tra i lavoratori assunti a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato. Più in generale, la giurisprudenza ha escluso la violazione del principio di parità di trattamento *ex artt.* 3 e 36 Cost. sulla scorta dell'inerenza della formazione alla causa del contratto e della conseguente minore produttività del lavoratore<sup>11</sup>. La decurtazione del salario, inoltre, non potrebbe neppure essere giustificata dalla semplice considerazione della stessa come incentivo all'occupazione dei giovani, poiché tale finalità viene già svolta dal termine e dai benefici contributivi, oltre che dall'esclusione dal computo dei limiti dimensionali dell'impresa; la penalizzazione del lavoratore anche sotto il profilo retributivo risulterebbe, in quest'ottica, decisamente eccessiva.

Un'ulteriore conferma della rilevanza della formazione può essere ricavata dal divieto, previsto espressamente per il CFL dall'art. 8, comma 5, l. 407/90, di stipulare il contratto per «l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti semplici e ripetitivi», che deve considerarsi tuttora vigente anche per i CFL di tipo

<sup>8</sup> Corte cost. 8 aprile 1993, n. 149, in *MGL*, 1993, 148 ss., con commento di Gragnoli 1993.

<sup>9</sup> Si v., quanto al CFL, Cass. 20 aprile 1998, n. 4015, in *RIDL*, 1999, II, 246 ss., con nota di P. Rigioli; Cass. 21 febbraio 1996, n. 1345, in *FI*, 1996, I, 3166. Per l'apprendistato si v. Cass. 27 febbraio 1997, n. 1781, in *RIDL*, 1997, II, 812 ss., con nota di M. T. Pezzoni; Cass. 28 gennaio 1995, n. 1052, in *DL*, 1995, II, 289 ss.

<sup>10</sup> Si v., per tutte, Cass. 28 luglio 1995, n. 8270, in *OGL*, 1996, 97 ss., con nota di De Agostini.

<sup>11</sup> Si v. Cass. 28 luglio 1995, n. 8270, cit.; Cass. 4 settembre 1990, n. 9138, in *MGC*, 1990, v.: *Lavoro (rapporto)*, 759; *contra* Cass. 3 ottobre 1995, n. 10371, in *NGL*, 1996, 201.

«B» (Del Punta 1995, p. 230). La disposizione recepisce un orientamento giurisprudenziale formatosi nei primi anni di applicazione della l. 863/84, che deduceva dalla conclusione del CFL per mansioni elementari l'assenza dell'elemento formativo e la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato<sup>12</sup>. Anche per il contratto di apprendistato, pur in assenza di un'esplicita previsione, la giurisprudenza è giunta alla medesima conclusione, escludendo la possibilità di ricorrere ad esso «quando in concreto risulti accertato il carattere elementare delle mansioni espletate dal dipendente»<sup>13</sup>. Ciò significa che nei contratti formativi l'obbligo posto a carico del datore di lavoro non può esaurirsi nel fornire generiche istruzioni per l'esecuzione del lavoro, come in realtà avviene in ogni rapporto di lavoro subordinato, ma deve concretizzarsi in un insegnamento volto all'acquisizione di una data qualificazione professionale<sup>14</sup> (Galli 1994, p. 217). E se è vero che «il raggiungimento concreto della finalità formativa è irrilevante», è altrettanto vero che devono essere «rispettate tutte le obbligazioni, anche accessorie, dell'impresa» (le citazioni sono tratte da Gragnoli 1993, p. 153). In altre parole, il mancato conseguimento del risultato finale cui tende il CFL, così come l'apprendistato, può senz'altro verificarsi, ma non dev'essere imputabile al datore di lavoro quale conseguenza dell'inadempimento dell'obbligo di formazione.

## 2. Termine e inadempimento degli obblighi formativi.

Nella ricostruzione proposta, dunque, il termine finale dei contratti in esame è funzionale alla formazione, che costituisce un preciso obbligo del datore di lavoro. La principale conseguenza di detta funzionalizzazione è che il mancato adempimento degli obblighi di formazione comporta la trasformazione *ab origine* dei contratti formativi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato<sup>15</sup>. La sanzione in parola è espressamente prevista per il CFL dall'art. 3, comma 9, l. 863/84, che non troverebbe alcuna giustificazione se si accogliesse la tesi dell'irrelevanza della formazione, almeno per i CFL di tipo «B» (si v. par. 1). La norma citata, invero, parla genericamente di «inosservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi del contratto di formazione e lavoro», ma essa non avrebbe alcun senso «ove detti obblighi coincidessero con quelli propri di ogni contratto di lavoro»<sup>16</sup> (in questo senso, in dottrina, Napoli 1985, p. 848; Pivetti 1989, p. 750; Menghini 1998, p. 172; Pennesi 1999, p. 126). Si può ritenere, inoltre, che la disciplina della conversione sia perfettamente coerente con la riconduzione dei rapporti formativi al contratto a tempo determinato (in questo senso Loy 1988, p. 295). Se la formazione viene considerata come un'ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro, al pari delle causali previste dalla l. 230/62,

<sup>12</sup> Per tutte, si v. Pret. Milano 17 agosto 1988, in *L80*, 1988, 928, che riguardava il caso di un lavoratore addetto al lavaggio dei tram.

<sup>13</sup> Cass. 12 maggio 1993, n. 5399, in *RGL*, 1994, II, 206, con nota di Galli; Cass. 9 gennaio 1991, n. 109, in *DPL*, 1991, 1226; in senso parzialmente difforme Cass. 11 dicembre 1991, n. 13364, in *AC*, 1992, 680, con nota di Alibrandi; Cass. 24 agosto 1995, n. 8988, in *RIDL*, 1996, II, 736, con nota di Pappalardo.

<sup>14</sup> Cass. 4 gennaio 1995, n. 66, cit.

<sup>15</sup> Cass. 13 giugno 1995, n. 6637, in *LG*, 1996, 338; Cass. 2 aprile 1992, n. 4056, in *RGL*, 1992, II, 658, con nota di M. Bartesaghi

<sup>16</sup> Cass. 4 gennaio 1995, n. 66, cit.

allora la sua assenza comporta la «trasformazione» in contratto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'origine. A tale conclusione è di fatto approdata la giurisprudenza in materia di apprendistato, là dove ha desunto la conversione in ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato dalla violazione degli obblighi formativi, pur in assenza di una previsione esplicita quale quella dell'art. 3, comma 9, l. 863/84<sup>17</sup>.

Secondo la giurisprudenza più recente, l'inadempimento degli obblighi formativi deve avere, ai fini della conversione, una certa rilevanza nell'economia del rapporto, sì da compromettere la funzione del contratto stesso, e dev'essere imputabile alla condotta, attiva od omissiva, del datore di lavoro. Sul punto si può certamente concordare, poiché si tratta dell'applicazione della regola di cui all'art. 1455 c.c., che richiede, ai fini della risoluzione del contratto, l'importanza dell'inadempimento (così Menghini 1998, p. 173; Fontana 1993, p. 386). La valutazione della rilevanza dell'inadempimento è rimessa dunque al prudente apprezzamento del giudice, il quale dovrà anzitutto verificare l'osservanza del programma formativo previsto dal contratto. A questo proposito, vale la pena di sottolineare come la svalutazione della funzione formativa del CFL abbia condotto una parte della giurisprudenza a risultati, a dir poco, aberranti. In un caso in cui al lavoratore erano state impartite tre ore di istruzione teorica, contro le 200 previste dal progetto, mentre l'istruzione pratica non era stata svolta quasi per nulla, la Cassazione ha negato la trasformazione del CFL in un ordinario rapporto di lavoro sul presupposto che l'inadempimento non aveva compromesso la funzione del contratto, individuata (un po' sarcasticamente, trattandosi nella fattispecie di un conducente di autobus) «in una sorta di ingresso guidato nel mondo del lavoro»<sup>18</sup>. Oltre al danno, insomma, le beffe.

Si sono già esposte le ragioni per le quali un simile orientamento non può essere condiviso; si può ora aggiungere che la stessa Cassazione ha mostrato alcune incertezze sul punto, dato che in una pronuncia di poco precedente, nei confronti dello stesso datore di lavoro e per un caso del tutto analogo, era giunta a conclusioni diametralmente opposte<sup>19</sup>. Il contrasto, comunque, non va sopravvalutato, posto che la giurisprudenza più recente ritiene che la formazione possa «essere presente in misura maggiore o minore, ma non mancare del tutto», sicché il CFL «non può avere ad oggetto il mero svolgimento delle mansioni tipiche di un determinato profilo professionale»<sup>20</sup>. Ne consegue che, in caso di contestazione, il datore di lavoro sarà tenuto a dimostrare l'effettivo svolgimento del programma formativo previsto dal contratto (Loy 1988, p. 294), sia nel caso del CFL di tipo «A» e dell'apprendistato, sia per il CFL di tipo «B», nel quale, come si è detto, la formazione può essere impartita esclusivamente *on the job*. In questa seconda ipotesi, in particolare, l'onere della prova potrà considerarsi assolto qualora sia fornita la dimostrazione dell'affiancamento al lavoratore in formazione di personale qualificato e del fatto che l'addestramento abbia

<sup>17</sup> Cass. 2 dicembre 1991, n. 12911, in *RFI*, v.: *Lavoro (rapporto)*, 640; Cass. 28 gennaio 1995, n. 1052, in *IPrev.* 1995, 791.

<sup>18</sup> Cass. 18 febbraio 1995, n. 1745, cit. La stessa espressione è utilizzata da Cass. 11 febbraio 1998, n. 1426, in *RGL*, 1998, II, 579 ss., con nota di L. Valente.

<sup>19</sup> Cass. 4 gennaio 1995, n. 66, cit. Anche in questo caso il datore di lavoro, un'azienda municipalizzata di autoservizi, aveva ridotto il programma formativo del 98,5%, stando ai calcoli della stessa Corte.

<sup>20</sup> Cass. 15 aprile 1997, n. 3211, in *MGC*, 1997, v.: *Lavoro (rapporto)*, 585.



riguardato l'attività corrispondente alla qualificazione prevista dal contratto<sup>21</sup>. Il corretto adempimento degli obblighi formativi, dunque, impedisce la conversione in rapporto a tempo indeterminato a prescindere dal conseguimento o meno da parte del lavoratore della qualificazione finale prevista dal contratto. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo cui è preordinato il contratto stesso, infatti, non può in questo caso essere imputato al datore di lavoro, ma al lavoratore, sul quale grava l'obbligo di rispetto del programma formativo, sanzionabile nel corso del rapporto anche con il licenziamento per giusta causa (Loy 1988, p. 207; Sala Chiri 1992, p. 216).

L'inadempimento dell'obbligo formativo può essere accertato sia alla scadenza, com'è ovvio, sia durante lo svolgimento del rapporto, quando il datore di lavoro non abbia rispettato le scadenze temporali previste per l'attività formativa, compromettendo così irrimediabilmente la funzione del contratto. È da disattendere, infatti, la posizione giurisprudenziale, rimasta peraltro isolata, secondo la quale l'attività formativa potrebbe essere concentrata nel periodo finale del rapporto<sup>22</sup>. Per la verità, l'ipotesi che il ricorso al giudice avvenga prima della scadenza del rapporto è di scuola; il mancato rispetto dei tempi previsti dal progetto ricade tuttavia nell'inadempimento degli obblighi formativi, per la cui valutazione valgono le regole indicate *supra*.

A questo punto, è opportuno segnalare un recente indirizzo giurisprudenziale secondo il quale l'impossibilità di formare il lavoratore, in quanto già in possesso della qualificazione prevista dal contratto, comporta la conversione in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato<sup>23</sup>, ovvero, secondo un orientamento minoritario, la nullità del contratto<sup>24</sup>. L'opzione per l'una o l'altra delle soluzioni descritte non è priva di rilevanti conseguenze: nel secondo caso, infatti, il contratto si considera come mai stipulato, applicandosi il solo rimedio della salvezza delle prestazioni già eseguite ai sensi dell'art. 2126 c.c. La conclusione è tuttavia criticabile sotto diversi profili. In primo luogo, il ricorso al rimedio di cui all'art. 2126 c.c. sembra dimenticare che, nel nostro ordinamento, almeno nella materia lavoristica, vale il principio di conservazione del contratto, che impone di mantenere in vita, in quanto possibile, il rapporto di lavoro (si v. le osservazioni di D'Antona 1994, p. 56). Nel campo dei rapporti a disciplina speciale (per tale classificazione si v. Napoli 1995), ed in particolar modo nei casi in cui il legislatore autorizza la deviazione dalla disciplina ordinaria del rapporto di lavoro subordinato in presenza di condizioni predeterminate, la sanzione per il mancato rispetto di dette condizioni è sempre l'applicazione integrale della disciplina generale derogata, ovvero la c.d. conversione del contratto (D'Antona 1990, p. 541 ss.; Fontana 1993, p. 339 e 349). La conferma della correttezza dell'impostazione qui

<sup>21</sup> In questi termini, correttamente, Pret. Milano 14 agosto 1996, in *LG*, 1997, 148, secondo la quale «il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che durante l'espletamento dell'attività lavorativa vi sia stata, quantomeno, una qualche continuità di addestramento da parte di personale qualificato o munito di particolare esperienza e che tale addestramento abbia riguardato gli specifici profili dell'attività corrispondenti alla formazione prevista, *non potendosi ritenere assolta la causa tipica del contratto mediante il solo addestramento necessario per l'inserimento del lavoratore nell'ambiente lavorativo*» (corsivo di chi scrive). Similmente, per l'apprendistato, Pret. Torino 13 gennaio 1996, in *Gpiem*, 1997, 220. Nello stesso senso Cass. 1 luglio 1998, n. 6432, in *RGL*, 1999, II, 476 ss., con nota di F. Pappalardo.

<sup>22</sup> Pret. Bologna 30 marzo 1993, in *OGL*, 1993, 342. *Contra* Pret. Milano 6 luglio 1993, in *D&L*, 1994, 108, in relazione ad un caso in cui la formazione teorica era stata svolta solo nel secondo anno del CFL.

<sup>23</sup> Cass. 20 aprile 1998, n. 4015, in *RIDL*, 1999, II, 246 ss., con nota di P. Rigirolì.

<sup>24</sup> Cass. 4 gennaio 1995, n. 66, in *RIDL*, 1995, II, 796 ss., con nota di M. Franco.

sostenuta si ricava proprio dalla disciplina del contratto a tempo determinato, nella quale l'illegittimità dell'apposizione del termine comporta la conversione in rapporto a tempo indeterminato fin dall'origine. A questo proposito, è importante sottolineare che nel caso in esame l'illegittimità deriva dall'assenza della causale giustificativa, cioè la possibilità di formare il giovane assunto. Si tratta cioè di un vizio originario, non sanabile, al pari dell'inesistenza delle ipotesi tassativamente individuate dalla l. 230/62 e dalla contrattazione collettiva per il contratto a termine. Ma si tratta anche, ed in ciò risiede la peculiarità dell'orientamento giurisprudenziale sopraddetto, di uno dei pochi casi (forse l'unico) in cui assume rilievo la qualifica soggettiva, cioè la professionalità posseduta dal lavoratore al momento della conclusione del contratto di lavoro (sull'irrelevanza della qualifica soggettiva si v., per tutti, il classico studio di Giugni 1963, spec. p. 58 ss.): essa infatti inibisce la stipulazione di un contratto formativo per il conseguimento della medesima qualificazione. La conclusione è perfettamente coerente con la ricostruzione, qui condivisa, che assegna alla formazione il ruolo di causa giustificatrice dell'apposizione del termine, oltre che di elemento rilevante ai fini del corretto adempimento degli obblighi contrattuali.

Il problema interpretativo più complesso, a questo punto, diviene quello di conciliare la giurisprudenza esaminata con le disposizioni legali, di cui si è parlato *supra*, che sembrano consentire il ricorso ai contratti formativi, ed in particolare all'apprendistato, anche qualora il lavoratore sia già in possesso della qualificazione finale prevista dal contratto. Si è detto che in tali ipotesi la formazione consiste nell'adeguamento della professionalità del lavoratore rispetto alle caratteristiche proprie dell'attività da svolgere all'interno dell'impresa. Si può ritenere, allora, che si debba trattare di una formazione «specialistica», di tipo sia teorico che pratico, che consenta al lavoratore un affinamento ed un approfondimento delle proprie conoscenze e che proprio perciò si differenzi dalle normali istruzioni fornite ad ogni lavoratore neo assunto. Certo, la distinzione si muove su una linea molto sottile, ma sul punto potranno fornire qualche elemento di chiarezza sia la contrattazione collettiva che, per l'apprendistato, i decreti del Ministro del lavoro cui spetta di definire i contenuti delle iniziative formative, ai sensi dell'art. 16, l. 196/97 e dell'art. 45, comma 1°, l. 17 maggio 1999, n. 144 (Collegato ordinamentale alla l. finanziaria 1999).

### **3. Formazione e durata del contratto: in particolare, il caso della proroga.**

Il legame funzionale tra il termine apposto ai contratti formativi e l'obiettivo del conseguimento di una data professionalità può essere riguardato anche sotto il profilo della durata del rapporto. Non c'è dubbio che la durata sia strettamente collegata alla formazione, in quanto «la qualificazione professionale a cui si tende deve essere definibile e quindi conseguibile entro un periodo di tempo determinato o determinabile» (Loy 1988, p. 186; nello stesso senso Sala Chiri 1992, p. 71). La legge prevede infatti i limiti di durata massima dei contratti formativi, demandando alla contrattazione collettiva il compito di stabilirne in concreto la durata a seconda dei diversi profili professionali. In questo senso depone, tra l'altro, la norma dell'art. 21, l. 56/87, secondo la quale «l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai contratti collettivi di lavoro, con esclusivo riferimento al periodo ritenuto neces-

sario per l'apprendimento». Del tutto fuori luogo, allora, risulta la disposizione della l. 196/97 che fissa in 18 mesi il termine *minimo* di durata dell'apprendistato medesimo, poiché prescinde totalmente dalla considerazione della qualificazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Si pensi alle ipotesi in cui il contratto di apprendistato viene stipulato con un soggetto in possesso di un titolo di studio idoneo rispetto all'attività da svolgere, a mente dell'art. 16, comma 2, l. 196/97: in tal caso, come nel CFL di tipo «B», l'attività formativa potrebbe essere ragionevolmente svolta in un periodo di tempo inferiore a quello previsto dalla legge, secondo le determinazioni della contrattazione collettiva. Per il momento, tuttavia, si può solo auspicare che il legislatore intervenga sul punto in occasione del riordino della disciplina dei contratti formativi in attuazione dei principi individuati dall'art. 45 della legge-delega 17 maggio 1999, n. 144.

In ogni caso, con riguardo alla durata dei contratti formativi si può riscontrare una corrispondenza con la disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, in cui il termine è correlato all'esigenza fatta valere dal datore di lavoro, con la precisazione che, nel caso dei primi, viene in considerazione anche l'interesse del lavoratore al conseguimento della qualificazione prevista dal contratto. Di tale interesse sembra tenere particolarmente conto la giurisprudenza in materia di conversione anticipata e, soprattutto, di proroga del contratto nell'ipotesi di sopravvenienza di una causa di sospensione.

Quanto alla conversione, è da segnalare un recente indirizzo giurisprudenziale secondo il quale «deve escludersi il rapporto di apprendistato (...) anche quando il tirocinio si svolga per un periodo superiore a quello prescritto e giustificato in base all'attività da espletare»<sup>25</sup>. Il problema è, a questo punto, quello di stabilire se il giudice possa valutare la congruità della durata del contratto formativo in relazione alla qualificazione finale prevista, dichiarando la conversione del contratto qualora consideri eccessivo il periodo di formazione ivi previsto. Pur condividendo l'impostazione di fondo della citata decisione, sembra di potersi affermare che, in ogni caso, il giudice non possa discostarsi dalle previsioni della contrattazione collettiva cui, come si è detto, la legge affida il compito di determinare la durata massima dell'apprendistato e del CFL in relazione ai diversi profili professionali. Pertanto, quando il progetto formativo sia stato dichiarato conforme alla regolamentazione contrattuale collettiva (per il CFL «recepita» dal Ministro del Lavoro, ai sensi dell'art. 3, comma 3, l. 863/84), il giudice non potrà sindacare la congruità della durata del contratto, trattandosi di uno dei casi in cui vi è un rinvio alla contrattazione collettiva in funzione integrativa del precetto legale. Il controllo del giudice potrà invece svolgersi senza limitazioni nel caso in cui il contratto formativo sia stipulato sulla base di un progetto non conforme alle previsioni contrattuali. Anche in tale ipotesi, tuttavia, il contratto collettivo potrà fornire attendibili criteri di valutazione circa la congruità della durata del contratto formativo *sub iudice*.

La correlazione tra la durata del contratto e la formazione è valorizzata, fra l'altro, da una parte della giurisprudenza, che sottolinea come «il conseguimento anticipato, da parte del lavoratore, del risultato formativo non determina una corrispondente an-

<sup>25</sup> Cass. 24 agosto 1995, n. 8988, in *RIDL*, 1996, II, 736 ss., con nota di F. Pappalardo.

tipizzazione del termine», poiché «sussiste comunque l'interesse del giovane lavoratore alla più vasta formazione conseguente al rispetto del termine»<sup>26</sup> (in tal senso, in dottrina, Loy 1988, p. 191). La conclusione deriva dalla considerazione della fissazione del termine anche nell'interesse del lavoratore e riflette la posizione per la quale la conversione anticipata del rapporto formativo deve essere consensuale (Pisani 1994, p. 304; Menghini 1998, p. 168). In effetti, l'attribuzione anticipata della qualifica finale da parte del datore di lavoro potrebbe risolversi in uno svantaggio per il lavoratore, ove quest'ultimo non abbia acquisito le capacità necessarie per il corretto svolgimento delle mansioni assegnate. Per l'apprendistato, a tal proposito, è opinione diffusa che le parti possano anticipare le prove di idoneità rispetto alla scadenza del contratto, ma anche che il mancato superamento delle stesse non precluda al lavoratore il proseguimento del rapporto fino al termine prestabilito e la possibilità di ripetere le prove medesime<sup>27</sup> (si v. Menghini 1998, p. 121; Sala Chiri 1992, p. 149).

La rilevanza dell'interesse del lavoratore al completamento della formazione prevista dal contratto costituisce la chiave di volta delle decisioni in materia di proroga del CFL. Com'è noto, la Corte costituzionale ha stabilito che le ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro comportano la proroga del contratto «per un periodo pari a quello della sospensione, ai fini del completamento della formazione»<sup>28</sup>. La giurisprudenza di legittimità aveva già riconosciuto il diritto alla proroga in caso di malattia, gravidanza e puerperio<sup>29</sup>, ma la sentenza della Corte è importante poiché stabilisce espressamente che il rapporto può proseguire anche oltre il termine massimo di durata, fissato dalla legge in 24 mesi, contrariamente a quanto sostenuto in precedenza dal Ministero del Lavoro<sup>30</sup> e dalla dottrina (Del Punta 1992, p. 392). Alla stessa conclusione era giunta la giurisprudenza in relazione al contratto di apprendistato, là dove aveva escluso che nella determinazione della durata massima dello stesso dovesse tenersi conto del periodo trascorso in servizio di leva<sup>31</sup>.

Sulla base delle considerazioni svolte dalla Corte costituzionale, la giurisprudenza ha poi riconosciuto la possibilità di proroga del CFL anche con riguardo ad ipotesi sospensive diverse da quelle previste dagli artt. 2110 e 2111 c.c., come il collocamento in CIG<sup>32</sup>; in effetti, la Corte costituzionale aveva fatto riferimento semplicemente a «fatti oggettivamente impeditivi della formazione professionale», aprendo così la strada ad interpretazioni estensive (lo rileva Pisani 1994, p. 278).

<sup>26</sup> Cass. 6 maggio 1995, n. 4935, in *LPO*, 1995, 1214; Cass. 2 aprile 1992, n. 4056, in *MGL*, 1992, 460.

<sup>27</sup> In giurisprudenza si v. Cass. 21 ottobre 1986, n. 6180, in *RIDL*, 1987, II, 486, con nota di M. Rudan Bricola.

<sup>28</sup> Corte cost. 8 aprile 1993, n. 149, cit. La sentenza è stata pronunciata con riguardo al servizio militare, ma è riferibile a tutte le altre ipotesi, per le quali la giurisprudenza, con impostazione condivisa dalla Consulta, era già giunta alla stessa conclusione.

<sup>29</sup> Cass. 9 novembre 1992, n. 12066, in *MGL*, 1992, 581, con nota di Alesse; Cass. 4 febbraio 1992, n. 1188, in *DPL*, 1992, 1079. La Cassazione ha tuttavia precisato che il superamento del periodo di comporto per malattia espone il lavoratore al licenziamento *ante tempus*: cfr. Cass. 7 novembre 1995, n. 11578, in *MGL*, 1995, 706.

<sup>30</sup> Circolare Ministero del Lavoro n. 26578 del 1987.

<sup>31</sup> Cass. 18 febbraio 1987, in *MGC*, 1987, v.: *Lavoro (rapporto)*, 2210.

<sup>32</sup> Si v. Cass. 13 aprile 1995, n. 4227, in *MGL*, 1995, 584, con nota di A. Pelaggi. La Corte si era però pronunciata negativamente con riguardo al contratto di apprendistato: si v. Cass. 7 ottobre 1994, n. 8229, in *IPrev*, 1994, 1510.

L'orientamento in esame si fonda su una corretta ricostruzione del CFL (ma il discorso vale anche per l'apprendistato) come *species* del contratto a tempo determinato e sulla più volte ricordata funzionalizzazione del termine alla formazione. Le obiezioni svolte da chi ritiene che l'art. 2 della l. 230/62 sia «del tutto estraneo» al caso dei contratti formativi (Pisani 1994, p. 277; nello stesso senso Del Punta 1992, p. 392) non sembrano tenere in considerazione le finalità della disciplina della proroga del contratto a tempo determinato. Nell'ottica della l. 230/62, invero, la proroga è consentita qualora permanga la medesima esigenza che il datore di lavoro ha fatto valere ai fini della legittima stipulazione del contratto a termine<sup>33</sup> (Roccella 1990, p. 190), esigenza che corrisponde, in quel caso, esclusivamente all'interesse dell'impresa. Nei contratti formativi, al contrario, la fissazione del termine è correlata anche all'interesse del lavoratore alla formazione; perciò, si deve coerentemente ritenere ammissibile la proroga quando, per cause indipendenti dalla volontà delle parti, la formazione non abbia potuto svolgersi in conformità al programma prestabilito. Sulla scorta delle osservazioni ora svolte, la più recente giurisprudenza ha correttamente ritenuto che il contratto a termine non possa essere prorogato nel caso del servizio militare, poiché nelle ipotesi previste dalla l. 230/62 «deve considerarsi preminente l'interesse del datore di lavoro rispetto a quello del lavoratore», mentre nel caso del CFL occorre tener conto delle «particolari caratteristiche di questo contratto, a causa mista o "complessa", finalizzato all'acquisizione della professionalità necessaria al lavoratore per immettersi nel mondo del lavoro»<sup>34</sup>. In altre parole, ciò che rileva ai fini della proroga è il permanere della causale giustificativa dell'apposizione del termine, sia che si tratti di un contratto a tempo determinato *tout court*, sia che si tratti di un contratto formativo. Non si riesce a vedere, insomma, dove risieda la pretesa incompatibilità con la disciplina di cui alla l. 230/62.

La proroga dovrà dunque ritenersi consentita quando le assenze dal lavoro siano state tali da impedire il completamento della formazione prevista dal contratto. Anche in questo caso, come in quello dell'inadempimento degli obblighi formativi, occorre valutare l'incidenza dell'assenza rispetto al conseguimento dell'obiettivo cui è preordinato il contratto. La giurisprudenza di legittimità, infine, ha attenuato il rigore imputato alla sentenza della Corte costituzionale, che sembrava ritenere del tutto automatica la proroga; la dottrina, in proposito, aveva segnalato come detta pronuncia non teneva conto né della necessità del consenso di entrambe le parti del rapporto, richiesto invece dalla l. 230/62, né della «reale e concreta possibilità di reiterare il processo di formazione, anche rispetto alla sua articolazione, sancita nel relativo piano» (così Gragnoli 1993, p. 155; Pisani 1994, p. 277). La Cassazione, sul punto, ha offerto una soluzione, pienamente condivisibile in una prospettiva di equo temperamento degli interessi delle parti, secondo la quale è sempre «rimessa al prudente apprezzamento del giudice una valutazione circa la possibilità di una formazione differita al rientro del lavoratore, al di fuori dei tempi e dei modi in origine programmati, con costi e modalità sostenibili da parte del datore di lavoro»<sup>35</sup>. Certo, in tale prospettiva non assume

<sup>33</sup> Così Cass. 1 luglio 1986, n. 4360, in *MGC*, 1986, v.: *Lavoro (rapporto)*, 2429.

<sup>34</sup> Cass. 10 novembre 1998, n. 11335, in *Guida al Diritto*, 1999, 51.

<sup>35</sup> Così Cass. 28 marzo 1997, n. 2822, in *Guida al Diritto*, 1997, n. 18, 24 ss.

rilievo la volontà del datore di lavoro, ma solo la possibilità di completamento del programma formativo; ciò dipende, tuttavia, da una coerente valutazione della finalizzazione dei contratti in esame al conseguimento della professionalità e dalla valutazione della rilevanza dell'interesse del lavoratore (Loy 1988, p. 197). In altre parole, l'obbligo di formazione assunto dal datore di lavoro con la stipulazione del CFL deve, in quanto possibile, essere adempiuto anche qualora eventi estranei alla volontà delle parti abbiano impedito il rispetto del progetto formativo iniziale.

#### 4. Termine e recesso nei rapporti formativi.

La riconduzione dei rapporti formativi al *genus* dei contratti a tempo determinato incide, infine, sulla disciplina applicabile al recesso del datore di lavoro sia durante che alla scadenza del rapporto; secondo la ricostruzione proposta, in particolare, il recesso *ante tempus* deve ritenersi consentito solo in presenza di una giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. (Loy 1988, p. 197).

Sul punto, tuttavia, mentre si registra una sostanziale unanimità di vedute in dottrina e in giurisprudenza<sup>36</sup> con riguardo al CFL (Menghini 1998, p. 177), non altrettanto può dirsi per l'apprendistato, là dove sembra consolidata l'opinione contraria (Sala Chiri 1992, p. 228 ss.). L'applicabilità nel corso del rapporto di tirocinio della l. 604/66 è stata, invero, autorevolmente sostenuta in passato dalla Corte costituzionale<sup>37</sup>, sul presupposto della non incompatibilità della disciplina limitativa del licenziamento individuale con detto rapporto e, più precisamente, in base alla considerazione per la quale l'apprendistato doveva considerarsi un contratto «a durata massima garantita» e non «una figura di contratto a tempo determinato in senso tecnico» (così Centofanti 1985, p. 335, che attribuisce tale qualificazione anche al CFL; per l'apprendistato Sala Chiri 1992, p. 66). La giurisprudenza, dal canto suo, si è nettamente schierata a favore della tesi sostenuta dalla Corte costituzionale, con ciò negando implicitamente la considerazione dell'apprendistato come contratto a termine<sup>38</sup>. A fronte di una presa di posizione tanto decisa, ci si sarebbe potuti aspettare un altrettanto deciso (e coerente) sviluppo delle conseguenze della citata ricostruzione. Al contrario, la giurisprudenza ha mostrato numerose incertezze: in particolare, si è negato che la «disdetta» al termine del periodo di apprendistato, di cui all'art. 19, l. 25/55, possa essere considerata un licenziamento<sup>39</sup>. Ciò significa da un lato che ai fini della legittimità della disdetta medesima non è necessaria alcuna giustificazione, dall'altro che non può applicarsi il termine di decadenza di 60 giorni previsto dall'art. 6, l. 604/66, per l'impugnativa del licenziamento, finanche nell'ipotesi in cui sia in contestazione la stessa sussistenza del rapporto di apprendistato, e ciò «non diversamente che negli altri casi di recesso da un contratto di lavoro per scadenza di un termine illegittimamente

<sup>36</sup> Per tutte, si v. Cass. 22 marzo 1996, n. 2518, in *MGL*, 1996, 547.

<sup>37</sup> Corte cost. 28 novembre 1973, n. 169, in *MGL*, 1973, 426.

<sup>38</sup> Cfr., fra le tante, Cass. 28 gennaio 1987, n. 829, in *RFI*, 1987, v.: *Lavoro (rapporto)*, 2216; Cass. 17 aprile 1982, n. 2358, in *MGL*, 1982, 410.

<sup>39</sup> Cass. 11 maggio 1987, n. 4334, in *GI*, 1988, I, 1, 202, con nota di G. Galli; Cass. 21 ottobre 1986, in *DL*, 1987, II, 486, con nota di M. Rudan Bricola.

apposto»<sup>40</sup>. La costruzione ricordata, dunque, non è coerente neppure con le sue stesse premesse. Se è vero, infatti, che «la trasformazione del rapporto speciale di apprendistato in rapporto normale di lavoro costituisce l'evoluzione naturale del primo rapporto, conforme alla sua funzione»<sup>41</sup>, il meno che si può richiedere è che la mancata «trasformazione» alla scadenza sia giustificata (così, infatti, in coerenza con la propria impostazione, Sala Chiri 1992, p. 231). Tanto più che il richiamo all'art. 2118 c.c., contenuto nell'art. 19, l. 25/55, avrebbe tranquillamente potuto considerarsi riferito alle modifiche introdotte dalla l. 604/66 (si v. ancora Sala Chiri 1992, p. 231). Invece, grazie alla giurisprudenza in esame, si assiste allo «strano caso» di un contratto che, dopo essere stato considerato sostanzialmente a tempo indeterminato anche per anni, magicamente diviene a termine alla sua naturale scadenza.

La riconduzione anche dell'apprendistato, come del CFL, alla categoria dei contratti a tempo determinato sembra, in definitiva, la più coerente, anche alla luce delle recenti modifiche legislative e delle prospettive di riforma, che tendono ad un notevole avvicinamento, se non alla riconduzione ad unità, delle due (ancora) diverse figure contrattuali<sup>42</sup> (Garofalo D. 1997, p. 2110). Se è consentito aprire una parentesi, l'occasione potrebbe offrire lo spunto, fra l'altro, per eliminare una ingiustificata differenza che tuttora sussiste tra i due contratti, ovvero l'esclusione dal computo dei limiti numerici stabiliti dalla legge per l'applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti individuali, rimasta ferma per gli apprendisti, ma cancellata per i lavoratori assunti con CFL in virtù dell'art. 1, l. 108/90. L'esclusione degli apprendisti, ritenuta legittima dalla Corte costituzionale solo in via transitoria e con riferimento alla situazione precedente alla l. 108/90<sup>43</sup>, non può più considerarsi giustificata, alla luce della palese violazione del principio di uguaglianza *ex* art. 3 Cost. che deriva dalla differenza di trattamento rispetto ai lavoratori assunti con CFL ed anche rispetto ai lavoratori a termine. Questi ultimi, infatti, secondo la giurisprudenza, vanno computati nel numero dei dipendenti dell'impresa quando rientrano nel normale organigramma aziendale<sup>44</sup> (su tutti questi aspetti sia consentito il rinvio ad Alessi 1991, p. 151 ss.).

Quanto alle ragioni giustificative del recesso nei rapporti formativi, si è detto che la considerazione degli stessi come rapporti a termine induce a ritenere legittimo il recesso *ante tempus* solo qualora il datore di lavoro invochi una giusta causa di licenziamento, a mente dell'art. 2119 c.c. (Loy 1988, p. 197; Pisani 1994, p. 279; Ferraro 1998, p. 270). La conclusione, tuttavia, va in qualche modo temperata; pare infatti eccessivo ritenere che neppure la cessazione dell'attività dell'impresa, non rientrando nella nozione di giusta causa (sulla quale si v., per tutti, Napoli 1993, p. 89 ss.),

<sup>40</sup> Così Cass. 27 febbraio 1997, n. 1781, in *RIDL*, 1997, II, 812, con nota di M. T. Pezzoni.

<sup>41</sup> Cass. 30 gennaio 1998, n. 845, in *IPrev*, 1988, 875.

<sup>42</sup> Nell'Accordo per il lavoro del 24 settembre 1996 (in *LI*, 1996, n. 19, 33 ss.) si auspicava una riforma dei contratti formativi che garantisse «il coordinamento di caratteristiche e finalità dei due istituti». L'auspicio, com'è noto, si è tradotto nella norma di cui all'art. 17, l. 196/97 e, più di recente, nell'art. 45, comma 1, lett. b), l. delega n. 144/99, che detta i principi informatori della riforma, non ancora attuata, alla quale, sia consentito ricordarlo, stava lavorando il Prof. Massimo D'Antona quando è stato barbaramente assassinato.

<sup>43</sup> Corte cost. 12 aprile 1989, n. 181, in *MGL*, 1989, 132 ss., con nota di G. Mannacio.

<sup>44</sup> Cass. 3 marzo 1987, n. 2241, in *Nuovo Diritto Agrario*, 1987, 368, con nota di Canizzo.

comporti l'estinzione del rapporto formativo<sup>45</sup>. In quell'ipotesi, invero, il recesso può considerarsi giustificato dall'impossibilità di conseguire l'obiettivo previsto dal contratto, venendo a mancare addirittura il substrato materiale della prestazione (per l'apprendistato si v. Sala Chiri 1992, p. 226). Nella medesima circostanza, fra l'altro, il legislatore ha ritenuto legittimo persino il licenziamento della lavoratrice madre (art. 2, comma 2, l. 1204/71), il che dimostra come la tutela «rafforzata» accordata in taluni casi dalla legge non possa andare oltre la concreta possibilità di eseguire la prestazione. È da segnalare, comunque, che la giurisprudenza di legittimità ha mostrato di tenere conto dei rilievi di cui sopra, là dove ha affermato la legittimità del licenziamento di un lavoratore assunto con CFL in seguito alla cessazione dell'attività del datore di lavoro derivante dal fallimento del datore di lavoro, sottolineando correttamente che in quel caso «la cessazione dell'attività formativa imposta dal fallimento non è imputabile al datore di lavoro»<sup>46</sup>.

Nei contratti formativi, in ogni caso, «una particolare ipotesi di giusta causa» può essere individuata «nell'inosservanza da parte del lavoratore dell'obbligo di seguire le iniziative formative previste dal progetto» (Pisani 1994, p. 285), purché l'inadempimento sia di tale gravità da compromettere irrimediabilmente il conseguimento dell'obiettivo finale cui è preordinato il contratto (Loy 1988, p. 206). La rilevanza della formazione si coglie dunque anche dal punto di vista delle ipotesi risolutive del rapporto.

Quanto alle conseguenze dell'accertata illegittimità del licenziamento *ante tempus*, la giurisprudenza e la dottrina maggioritarie sono orientate a ritenere, almeno per il CFL, che il lavoratore abbia diritto al risarcimento del danno, commisurato alle retribuzioni dovute fino all'originaria scadenza del contratto, come avviene nel caso del rapporto a termine (Roccella 1990, p. 216 ss.), oltre al danno derivante dalla mancata formazione<sup>47</sup> (Pisani 1994, p. 289; Menghini 1998, p. 177-178). Non sembra invece sostenibile la detraibilità dal risarcimento così determinato di quanto il lavoratore abbia percepito, o avrebbe potuto percepire usando l'ordinaria diligenza, da un altro rapporto di lavoro<sup>48</sup> (in senso positivo Menghini 1998, p. 178), proprio sulla scorta della ricostruzione dei contratti formativi come contratti a termine; per questi ultimi, invero, l'esclusione di qualunque riduzione del risarcimento dovuto nel caso di illegittimo recesso *ante tempus* è stata sostenuta dalla dottrina con argomentazioni pienamente condivisibili (Roccella 1990, p. 220 ss.), anche se non accolte in giurisprudenza<sup>49</sup>.

Per ciò che attiene, infine, al recesso intimato alla scadenza dei contratti formativi, non sembrano esservi particolari questioni. In questo caso, infatti, giurisprudenza e dottrina assimilano entrambi i contratti formativi al contratto a tempo determinato, come si è avuto modo di osservare *supra*. Pertanto, oltre alla già ricordata inapplicabilità del termine di decadenza per l'impugnazione del recesso, occorre segnalare che

<sup>45</sup> In tal senso Trib. Milano 28 settembre 1996, in *LG*, 1997, 148.

<sup>46</sup> Cass. 12 agosto 1997, n. 7477, in *LG*, 1997, 303 ss. Diversa è la questione della spettanza, in tale ipotesi, dell'indennità di disoccupazione speciale, sulla quale si v. il commento di F. Torelli, in calce alla sentenza.

<sup>47</sup> Cass. 23 dicembre 1992, n. 4056, in *MGL*, 1992, 460.

<sup>48</sup> La detraibilità dell'*aliunde perceptum* o *percipiendum* è invece ammessa dalla giurisprudenza maggioritaria. Si v. per tutte Cass. 28 marzo 1997, n. 2822, in *MGL*, 1997, 339 con nota di A. Nicolai.

<sup>49</sup> Si v. Cass. 8 giugno 1995, n. 6439, in *LG*, 1996, 250.



la volontà di porre fine al rapporto può essere manifestata in qualunque modo (Pisani 1994, p. 274; Ferraro 1998, p. 270), «anche in forma indiretta», purché risulti del tutto inequivoca<sup>50</sup>. Al contrario, il mantenimento in servizio del lavoratore dopo la scadenza comporta la trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Ferraro 1998, p. 270). A questo proposito, è opportuno segnalare che, poiché per entrambi i contratti formativi esiste una disciplina *ad hoc*, non può considerarsi applicabile la disposizione di cui all'art. 2, comma 2, l. 230/62, recentemente modificata dall'art. 12, l. 196/97 (sul quale si v. Roccella 1998, p. 1298 ss.), secondo cui la prosecuzione del rapporto oltre la scadenza del termine non comporta l'immediata trasformazione in contratto a tempo indeterminato. Tale trasformazione si verifica, infatti, solo al superamento del c.d. «periodo di tolleranza» di 20 o 30 giorni e, comunque, il contratto «si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini». La norma è infatti incompatibile con la disciplina prevista dall'art. 19, l. 25/55 e dall'art. 3, comma 5, l. 863/84, secondo la quale il periodo di formazione va computato nell'anzianità di servizio del lavoratore.

### Riferimenti Bibliografici

- ALESSI C. (1991), *Commento all'art. 1, comma 2*, in *Commentario alla legge n. 108/1990*, a cura di M. D'Antona e R. De Luca Tamajo, in *NLCC*, p. 151 ss.
- ALESSI C. (1993), *L'attuazione degli accordi interconfederali in materia di contratti di formazione e lavoro: i risultati di una ricerca empirica*, in *RGL*, I, p. 351 ss.
- BALANDI G. G. (1986), *Il nuovo contratto di formazione e lavoro*, in *RIDL*, I, p. 38 ss.
- CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T. (1998), *Diritto del lavoro. II. Il rapporto di lavoro subordinato*, Torino: Utet.
- CENTOFANTI S. (1985), *Il contratto di formazione e lavoro nella L. 19 dicembre 1984, n. 863*, in *RIDL*, I, p. 307 ss.
- CURZIO P. (1989), *Contratto di formazione e lavoro: un rapporto speciale*, in *MGL*, p. 762 ss.
- D'ANTONA M. (1990), *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, p. 529 ss.
- D'ANTONA M. (1994), *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in A.I.D.La.S.S., *Autonomia individuale e rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè, p. 31 ss.
- DEL PUNTA R. (1992), *La sospensione del rapporto di lavoro. Artt. 2110-2111*, in *Commentario al codice civile* diretto da P. Schlesinger, Milano: Giuffrè.
- DEL PUNTA R. (1995), *I contratti di formazione e lavoro*, in *RIDL*, I, p. 219 ss.
- DE LUCA TAMAJO R. (1989), *Considerazioni sul contratto di formazione e lavoro*, in *MGL*, p. 746 ss.
- FERRARO G. (1998), *I contratti di lavoro*, Padova: Cedam.
- FONTANA G. (1993), *La conversione legale nei rapporti di lavoro atipici*, in *RIDL*, I, p. 339 ss.

<sup>50</sup> Cass. 17 giugno 1995, n. 6900, in *LG*, 1996, 336 (per il contratto a tempo determinato).

- GALLI G. (1994), *Rapporto di apprendistato e natura delle mansioni*, in *RGL*, II, p. 210 ss.
- GHEZZI G., ROMAGNOLI U. (1990), *Il rapporto di lavoro subordinato*, Bologna: Zanichelli.
- GIUGNI G. (1963), *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli: Jovene.
- FORLANI L. (1997), *La riforma dell'apprendistato*, in *LI*, n. 14, p. 5 ss.
- GAROFALO D. (1997), *Giovani e lavoro*, in *DPL*, p. 2102 ss.
- GRAGNOLI E. (1993), *Il contratto di formazione e lavoro e la sospensione del rapporto per l'assolvimento del servizio militare di leva*, in *MGL*, p. 149 ss.
- LASSANDARI A. (1999), *Gli obblighi formativi nel contratto di apprendistato e di tirocinio: rilievi esegutici sui decreti ministeriali di attuazione della legge n. 196/97*, in *RGL*, I, p. 93 ss.
- LOY G. (1987), Voce: *Apprendistato*, in *DDP*, sez. comm., vol. I, Torino: Utet, p. 179 ss.
- LOY G. (1988), *Formazione e rapporto di lavoro*, Milano: F. Angeli.
- LOY G. (1998), *Apprendistato*, in *Commentario alla legge n. 196/97*, in *NLCC*, p. 1338 ss.
- MENGHINI L. (1998a), *Apprendistato*, in *Diritto del lavoro. Commentario* a cura di F. Carinci, vol. II, Torino: Utet, p. 109 ss.
- MENGHINI L. (1998b), *Contratto di formazione e lavoro*, in *Diritto del lavoro. Commentario* a cura di F. Carinci, vol. II, Torino: Utet, p. 126 ss.
- MINERVINI A. (1992), *Retribuzione e formazione*, in *DL*, I, p. 440 ss.
- NAPOLI M. (1985), *Il contratto di formazione e lavoro*, in *Commentario alla legge n. 863/84*, in *NLCC*, p. 830 ss.
- NAPOLI M. (1993), Voce: *Licenziamenti*, in *DDP*, sez. comm., vol. IX, Torino: Utet p. 58 ss.
- NAPOLI M. (1995), *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, in *Studi in onore di L. Mengoni*, tomo II, Milano: Giuffrè, p. 1057 ss.
- PENNESI P. (1999), *L'inosservanza dell'obbligo formativo nel contratto di formazione lavoro: profili applicativi*, in *RGL*, I, p. 121 ss.
- PIVETTI M. (1989), *Il controllo del giudice sui contratti di formazione e lavoro*, in *MGL*, p. 749 ss.
- ROCCELLA M. (1987), *Il salario d'ingresso come incentivo all'occupazione giovanile*, in *LD*, p. 369 ss.
- ROCCELLA M. (1990), *I rapporti di lavoro a termine*, in P. A. Varesi, M. Roccella, *Le assunzioni. Prova e termine nei rapporti di lavoro. Commentario al codice civile diretto da P. Schlesinger*, Milano: Giuffrè, p. 75 ss.
- ROCCELLA M. (1998a), *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla l. n. 196 del 1997*, in *RGL*, I, p. 3 ss.
- Roccella M. (1998b), *Disciplina sanzionatoria del contratto a tempo determinato*, in «*Il pacchetto Treu*». *Commentario* a cura di M. Napoli, in *NLCC*, p. 1298 ss.
- SALA CHIRI M. (1992), *Il tirocinio. Artt. 2130-2134*, in *Commentario al codice civile diretto da P. Schlesinger*, Milano: Giuffrè.
- ZOPPOLI L. (1998), *I contratti di formazione e lavoro. Da strumento pseudo formativo a tecnica «debole» di governo della precarietà*, in *Studi in onore di P. Rescigno*, Vol. IV, Milano: Giuffrè, p. 823 ss.