

Il contratto di formazione e lavoro e gli effetti giuridici ed economici della sua trasformazione

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 24262 del 29 Novembre 2016, ha statuito che la disposizione contenuta nel D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, art. 3, commi 5 e 12, convertito, con modificazioni, nella L. 19 dicembre 1984, n. 863, secondo cui in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato ovvero nel caso di assunzione a tempo indeterminato, con chiamata nominativa, entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto di formazione e lavoro, il periodo di formazione e lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio, opera anche quando l'anzianità è presa in considerazione da discipline contrattuali ai fini dell'attribuzione di emolumenti che hanno fondamento nella sola contrattazione collettiva, come nel caso degli aumenti periodici di anzianità.

.....

Con la sentenza in esame la Corte Suprema dirime un contenzioso piuttosto diffuso, malgrado se ne sia da tempo superata la normativa, riguardante gli effetti giuridici ed economici della trasformazione di un contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, definendo che l'anzianità di servizio afferente il periodo di formazione deve essere computata sia ai fini giuridici che economici.

Il fatto

La controversia prende vita dalla richiesta di appello con cui una società (nella fattispecie la Rete Ferroviaria Italiana s.p.a.) si muoveva avverso la sentenza del Tribunale di primo grado con cui veniva accolta la domanda proposta da un suo dipendente, diretta al riconoscimento dell'anzianità di servizio del periodo di lavoro svolto con contratto di formazione e lavoro, all'esito del quale il rapporto era stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre alla condanna della datrice di lavoro al pagamento delle differenze retributive maturate in conseguenza del computo della detta anzianità di servizio.

Secondo l'assunto del ricorrente in primo grado, la clausola del contratto individuale di formazione e lavoro, nella quale si prevedeva, per l'ipotesi della successiva conversione, la valorizzazione dell'anzianità in tal modo maturata ai soli fini giuridici e non a quelli

economici doveva essere considerata nulla per contrasto con l'art. 3 del d.l. n. 726 del 1994 che invece prevede che detto periodo di lavoro "è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione". Il Tribunale aveva accolto le domande e dichiarato nulla la clausola del contratto individuale di cui sopra.

La società in appello censurava la decisione sostenendo che l'anzianità di "formazione e lavoro" non era stata computata ai soli fini degli scatti stipendiali prima denominati "classi di stipendio" e poi denominati "aumenti periodici di anzianità- APA", trattandosi di un istituto di pura fonte contrattuale (aumenti retributivi automatici e periodici, di ammontare differenziato in base alle categorie di appartenenza), e perciò rimesso alla totale disponibilità delle parti stipulanti, che non si prestava, pena la violazione dell'art. 39 Cost., all'applicazione al periodo di formazione-lavoro appunto perché l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori con rapporto "trasformato" avviene nella classe iniziale della categoria stipendiale, cioè la classe zero.

La Corte d'appello in riforma della sentenza impugnata, si pronunciava a favore della società e il lavoratore proponeva, quindi, ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la Corte territoriale aveva erroneamente ritenuto che "non si pone in contrasto con la norma imperativa di cui l'art. 3, comma 5, del d.l. n.726\84 convertito con modificazioni in L. n.863\84 -secondo cui il periodo di formazione e lavoro va computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato- la disposizione del contratto collettivo che, nel regolamentare gli aumenti retributivi periodici, esclude l'utile computo del periodo di formazione lavoro, non nega l'anzianità di servizio stabilita dalla legge, ma si limita a prevedere una decurtazione retributiva per i dipendenti il cui apporto alla produttività aziendale sia stato ridotto a causa della specificità del rapporto di formazione lavoro."

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso del lavoratore.

In motivazione la Suprema Corte, nel ritenere fondato il ricorso, faceva riferimento alla propria precedente giurisprudenza, secondo cui, se è vero che gli scatti di anzianità costituiscono un istituto giuridico di fonte esclusivamente contrattuale, l'equiparazione posta dalla legge tra periodo di formazione e quello di lavoro ordinario esprime un generale canone che si sovrappone, per il suo carattere inderogabile, anche alla contrattazione collettiva, la quale può disciplinare nel modo più vario istituti contrattuali rimessi interamente alla sua regolamentazione, come gli scatti di anzianità, ma non può

introdurre un trattamento in senso lato discriminatorio in danno dei lavoratori che abbiano avuto un pregresso periodo di formazione.

Le Sezioni Unite della Corte affermavano quindi il seguente principio di diritto:

"La disposizione contenuta nel D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, art. 3, commi 5 e 12, convertito, con modificazioni, nella L. 19 dicembre 1984, n. 863, secondo cui in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato ovvero nel caso di assunzione a tempo indeterminato, con chiamata nominativa, entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto di formazione e lavoro, il periodo di formazione e lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio, opera anche quando l'anzianità è presa in considerazione da discipline contrattuali ai fini dell'attribuzione di emolumenti che hanno fondamento nella sola contrattazione collettiva, come nel caso degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 7, lett. c), dell'accordo nazionale 11 aprile 1995, riprodotto senza modifiche nel successivo art. 7, lett. c), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000 per i dipendenti di aziende di trasporto in concessione".

Per tutto quanto definito, il ricorso veniva pertanto accolto.

In definitiva

La sentenza in commento è interessante in quanto, anche se da tempo è stata superata la normativa sui contratti di formazione lavoro, in realtà i giudici si trovano ancora diffusamente ad affrontare un contenzioso riguardante gli effetti giuridici ed economici della trasformazione di un contratto formativo in contratto a tempo indeterminato.

Questo accade poiché alcuni ccnl sono intervenuti al riguardo con soluzioni, che però non hanno superato la giurisprudenza di legittimità.