

## C.M. Ministero del lavoro e della previdenza sociale 01-06-1991, n. 85

C.M. Ministero del lavoro e della previdenza sociale 01-06-1991, n. 85

### CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

L' art. 8 della legge 29 dicembre 1990 n. 407 , introduce elementi nuovi nel quadro normativo che regola l'istituto del contratto di formazione-lavoro.

Particolare interesse, per l'attività istituzionale degli Ispettorati del lavoro, riveste il comma 8°, che, sotto il profilo sanzionatorio, così esprime: "In caso di inadempimento da parte del datore di lavoro agli obblighi inerenti alla formazione del lavoratore, l'Ispettorato del lavoro, previa diffida, dispone la revoca, fin dalla costituzione dei rapporti di formazione e lavoro, del beneficio di cui al comma 1 per il lavoratore interessato".

Si pone a questo punto l'esigenza di armonizzare le disposizioni sopracitate, che prevedono in caso di inadempienze da parte del datore di lavoro la revoca ex tunc, previa diffida, dei benefici contributivi, con le disposizioni di cui all'art. 3, comma 9°, della legge 19 dicembre 1984, n. 863 , che stabiliscono invece, in caso di inosservanze, la conversione del contratto di formazione lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato fin dalla data dell'instaurazione del relativo rapporto.

Non potendosi ritenere che l'art. 8 della recente legge abbia comportato la tacita abrogazione della normativa precedente, per difetto dei presupposti richiesti dall'art. 15 delle preleggi al codice civile (nella fattispecie non pare infatti siano ravvisabili le circostanze che caratterizzano l'abrogazione tacita: incompatibilità fra le due disposizioni a confronto, una completa nuova regolamentazione da parte della norma posteriore), si ritiene di potersi concludere che le due diverse normative convivano in un rapporto di interazione ed integrazione.

Gicon recente circolare n. 42/91 del 23 marzo 1991, questo Ministero, Direzione Generale dell'Impiego - Div. VII, nell'osservare che il sistema sanzionatorio contemplato dall'art. 8, comma 8° in esame, debba considerarsi "propedeutico" a quello previsto dall'art. 3, comma 9° della legge 863/84 , ha inteso appunto significare che i due sistemi non si sovrappongono né si identificano fra loro, ma si integrano a vicenda nel senso che appresso si dir

E' innanzi tutto da osservare che la nuova disciplina introduce un intervento di diffida "obbligatoria" - che ha un precedente nella legge 2 aprile 1968, n. 482 sul collocamento obbligatorio - e che agisce quindi, nel caso in ispece, da condizione di procedibilità ai fini dell'eventuale provvedimento di revoca dei benefici contributivi.

Essa potrà tuttavia essere esercitata, nei casi in cui le inadempienze accertate siano suscettibili di sanatoria: la diffida infatti, istituto finalizzato al ripristino dell'ordine giuridico violato, si appalesa impraticabile in presenza di inadempienze non più regolarizzabili (es. quando il contratto di formazione-lavoro al limite della scadenza dei termini), ovvero in presenza di un contratto di formazione lavoro nullo per difetto dei requisiti essenziali di cui all'art. 1325 c.c. (es. mancanza della forma scritta richiesta ad substantiam) o per illiceità della causa o del motivo, come da artt. 1343-1344-1345 c.c.

L'inottemperanza alla diffida impartita, comporta, come giletto, la revoca dei benefici contributivi fin dal momento della instaurazione del rapporto di lavoro.

Tale provvedimento, che detto amministrativo nel caso in esame rimesso dalla legge alla esclusiva competenza dell'Ispettorato del lavoro, sarà in ogni caso debitamente motivato, in fatto ed in diritto e conterrà la quantificazione dell'importo da versare agli Istituti Previdenziali. Esso potrà essere impugnato mediante i normali rimedi amministrativi e giurisdizionali apprestati dall'ordinamento giuridico ovvero essere contrastato in sede di procedimento civile dinanzi al Giudice del lavoro a seguito di azione promossa dagli Istituti Previdenziali per l'eventuale inadempimento contributivo che alla revoca consegue.

Un diverso orientamento che porti alla procedura prevista dalla legge 24 dicembre 1984, n. 689 per il recupero o per il versamento dei contributi dovuti in misura ordinaria a seguito del provvedimento di "revoca" disposto dall'Ispettorato del lavoro, si ritiene trovi ostacolo nel principio di legalità che per l'applicazione della sanzione amministrativa presuppone una condotta, nel caso l'omissione contributiva, che si realizzi autonomamente e non come fatto consequenziale volta per volta, di un atto amministrativo di revoca.

Si ritiene inoltre che tanto la revoca, quanto la diffida, nei casi in cui quest'ultima può essere esercitata, abbiano come destinatari tutti i datori di lavoro e non solo quelli di cui al 1° comma dell' art. 8 della legge 407/90 . L'assunto in senso contrario, fondato sulla base di una interpretazione strettamente letterale della

norma, porterebbe ad ingiuste disparità di trattamento fortemente censurabili sotto il profilo della legittimità costituzionale; sarebbe inoltre in contrasto con una interpretazione logica e sistematica, che vede i commi 2° e 3° come corollario del comma 1°, in quanto regolano con modalità diverse, in relazione a settori diversi, i benefici previsti in linea generale, dallo stesso comma 1°.

Occorre infine puntualizzare, quanto al rapporto fra le due discipline in esame, che la revoca, che pur costituisce un provvedimento propedeutico al disconoscimento del contratto di formazione lavoro, non necessariamente si pone rispetto a quest'ultimo in un rapporto di stretta connessione di causa ed effetto.

In altri termini, non sempre l'atto di revoca dei benefici contributivi si risolve nel provvedimento più radicale del disconoscimento del rapporto di formazione-lavoro con la conversione in contratto di lavoro comune a tempo indeterminato ex tunc.

Si pensi, ad esempio, all'ipotesi che non sia stata realizzata la fase di formazione teorica prevista nei progetti, mentre abbia avuto regolare svolgimento l'addestramento pratico in azienda oppure al caso della adibizione a mansioni diverse da quelle autorizzate, ma ricondotte nell'alveo della regolarità seguito provvedimento di diffida impartito in tempo utile dall'Ispettore del lavoro.

In conclusione, tale orientamento, al quale conduce la portata del quadro normativo di riferimento, realizza certamente un equo temperamento degli interessi, in quanto, mentre penalizza il datore di lavoro inadempiente ad obblighi inerenti alla formazione, non provoca ipso facto il disconoscimento dello speciale contratto, se questo, nel suo insieme, abbia avuto modo di esplicitarsi nei suoi elementi essenziali.

Si sottolinea, infine, all'attenzione di codesti Uffici, l'aspetto particolarmente qualificante che la legge attribuisce all'attività degli Ispettorati nella materia in argomento e si confida nella puntuale osservanza delle presenti istruzioni.