

APPRENDISTATO - LE RISPOSTE DEL MINISTERO DEL LAVORO: - CAPACITA' FORMATIVA DELLE AZIENDE - LIMITI DI ETA' - ASSUNZIONI STAGIONALI

Di seguito pubblichiamo le risposte che il Ministero del lavoro ha dato a tre istanze di interpello relative all'apprendistato, così sintetizzabili:

- **Per l'apprendistato professionalizzante**, di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003, **la valutazione della capacità formativa delle aziende spetta ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale;**
- Fino alla piena entrata in vigore della c.d. "Riforma Moratti" (anno scolastico 2007/2008), **il limite di età per accedere al lavoro è ancora di 15 anni compiuti**, rimanendo l'assunzione subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria, secondo la normativa scolastica attualmente in vigore.
Il rinvio dell'attuazione del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione per almeno 12 anni (di cui al D.Lgs. n. 76/2005, attuativo della Legge n. 53/2000) comporta, infatti, la permanenza dei limiti e degli obblighi già sussistenti in materia di accesso al lavoro, di cui alla legge n. 977 del 1967, come modificata dal D.Lgs. n. 345 del 1999.
- **La mancata attuazione e la non attuabilità** (perché connesso alla definizione della riforma scolastica) **dell'apprendistato c.d. "formativo"** (di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 276/2003) **comporta l'obbligo di ricorrere alle disposizioni di cui alla Legge n. 25/1955**, come modificata e integrata dalle Leggi n. 56/1987 e n. 196/1997, **per l'assunzione con contratto di apprendistato degli adolescenti, vale a dire di quanti hanno un'età compresa fra i 15 e i 18 anni, salvo il caso del diciassettenne in possesso di qualifica professionale conseguita con altro contratto di apprendistato, che potrà svolgere l'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003, sussistendone tutti i requisiti stabiliti dalla legge regionale e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.**
Al riguardo, occorre ricordare che il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 30/2005, precedente all'emanazione dei predetti decreti attuativi della Legge n. 53/2003, aveva stabilito, in materia di limiti di età, l'applicabilità della legge n. 196/1997 (in attesa delle intese di cui al comma 4 dell'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003) per i giovani tra i 15 e i 18 anni, per i quali non risulti ancora utilizzabile l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.
Per la parte economica e normativa e riguardo ai contenuti formativi, si precisava che **ad essi risultano applicabili le disposizioni dei contratti collettivi che disciplinano la precedente tipologia di apprendistato, in quanto compatibili.**
- **Per l'utilizzabilità dell'apprendistato nell'ambito delle attività stagionali**, il Ministero distingue tra:
 - a) **apprendisti assunti ai sensi della disposizione transitoria ex art. 47 del D. Lgs. 276/2003, che consente di continuare ad applicare la previgente normativa (Legge n. 25/1955): è possibile accedere a contratti di apprendistato da parte delle imprese che svolgono attività stagionali**, facendone conseguire il riproporzionamento dei contenuti formativi in relazione alla durata dei relativi contratti (come peraltro già previsto in passato dal Ministero del lavoro, con note del 10.1.2002 e 20.3.2002);
 - b) **apprendisti assunti ai sensi del D. Lgs. n. 276/2003**: premesso che il D. Lgs. n. 276/2003 non detta alcuna disciplina espressa per l'apprendistato "stagionale" e atteso il requisito di durata del contratto di apprendistato professionalizzante (che, ai sensi dell'art. 49 comma 3, non può essere inferiore a due anni e superiore a sei) **pare doversi necessariamente dedurre l'impossibilità di utilizzare il contratto de quo per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale.** Per tali, infatti, si intendono le attività che, come dimostra l'elencazione contenuta nell'allegato al D.P.R. n. 1525/1963, per il tipo delle lavorazioni che ne costituiscono oggetto, si esauriscono nel corso di una stagione. La naturale breve durata delle attività a carattere stagionale, pertanto, si presenta incompatibile con il contenuto formativo dell'apprendistato diretto a far conseguire al lavoratore una determinata professionalità e che giustifica la durata minima di due anni del rapporto di lavoro.

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale per l'attività ispettiva**

Roma 24 marzo 2006 - Prot. n° 25/Segr/0002732

Oggetto: art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Bergamo – apprendistato professionalizzante – soggetto legittimato a stabilire i requisiti in base ai quali un'azienda può considerarsi “formativa”.

L'Ordine dei Consulenti del lavoro di Bergamo ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito all'individuazione del “soggetto legittimato a stabilire i requisiti in base ai quali un'azienda può considerarsi formativa” in occasione dell'attivazione di un contratto di apprendistato professionalizzante.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Come evidenziato dallo stesso interpellante, con riferimento alla disciplina formativa dell'apprendistato professionalizzante, l'art. 49, comma 5, D. Lgs. n. 276/2003 stabilisce che “*la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale*” nel rispetto di alcuni criteri e principi direttivi, fra i quali il “*rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni*”.

A tal riguardo, si ritiene che la valutazione della capacità formativa delle aziende spetti alla contrattazione collettiva come, peraltro, espressamente previsto dall'art. 49, comma 5, appena citato.

D'altra parte, che tale competenza spetti alla contrattazione collettiva è in linea con quanto indicato dalla sentenza della Corte costituzionale n. 50 del 2005 la quale, nel pronunciarsi in merito a questioni di legittimità costituzionale di talune disposizioni del D. Lgs. n. 276/03, non ha rimesso alle regioni la disciplina della formazione all'interno delle aziende bensì, nell'indicare che la formazione aziendale inerisce al rapporto contrattuale, l'ha fatta rientrare nell'ambito di competenza della legislazione statale e della contrattazione collettiva.

**IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)**

**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale per l'attività ispettiva**

Roma 2 maggio 2006 - Prot. n. 25/I/0003772

Oggetto: art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini – apprendistato qualificante e stagionale.

Con apposita istanza di interpello il Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Rimini avanza tre distinti quesiti:

- a) in primo luogo chiede di sapere se il limite di età per accedere al lavoro sia ancora quello dei 15 anni, con assolvimento degli obblighi scolastici, fino alla piena entrata in vigore della c.d. “Riforma Moratti” (a.s. 2007/2008);
- b) alla luce di tale primo quesito, e in ragione della rinviata attuazione dell'apprendistato del I tipo (c.d. “*apprendistato qualificante*”, art. 48 del D. Lgs. n. 276/2003), si chiede, altresì, se sia da considerarsi applicabile la normativa di cui alla L. n. 25/1955 e successive modificazioni, per l'assunzione di lavoratori di età compresa fra i 15 e i 18 con contratto di apprendistato;

c) infine, si domanda se l'apprendistato ex L. n. 25/1955 possa essere ancora attuato nella forma dell'assunzione "stagionale".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Anzitutto, con riguardo al primo quesito, occorre prendere atto che la rinviata attuazione del previsto obbligo scolastico di durata pari a 12 anni (per effetto della piena applicazione del D. Lgs. n. 76/2005, attuativo della L. n. 53/2003), comporta – necessariamente – la permanenza dei limiti e degli obblighi già sussistenti e, pertanto, per quanto concerne l'accesso al lavoro devono ritenersi confermati, fino al 2007 i limiti già in essere a norma della L. n. 977/1967, come modificata dal D. Lgs. n. 345/1999; ne consegue che l'età minima per l'ammissione al lavoro è di 15 anni compiuti, rimanendo inoltre l'assunzione subordinata al compimento del periodo di istruzione obbligatoria, secondo la normativa scolastica in vigore.

Per quanto concerne il secondo quesito, la mancata attuazione e la non attuabilità (perché connesso alla definizione della riforma scolastica) dell'apprendistato c.d. "formativo" fa obbligo di ricorrere alle disposizioni di cui alla L. n. 25/1955, come modificata e integrata dalla L. n. 56/1987 e dalla L. n. 196/1997, per l'assunzione con contratto di apprendistato degli adolescenti, vale a dire di quanti hanno un'età compresa fra i 15 e i 18 anni, salvo il caso del diciassettenne in possesso di qualifica professionale conseguita con altro contratto di apprendistato, che potrà svolgere l'apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003, sussistendone tutti i requisiti stabiliti dalla legge regionale e dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Da ultimo, per quanto attiene all'apprendistato "stagionale", occorre rinviare a quanto chiarito con risposta ad interpello prot. n. 25/I/0003769 del 2 maggio 2006.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione generale per l'attività ispettiva

Roma 2 maggio 2006 - Prot. n. 25/I/0003769

Oggetto: Apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale - Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D. Lgs. 124/04

Con l'interpello in oggetto si vogliono fornire chiarimenti circa l'ammissibilità del contratto di apprendistato professionalizzante per le attività a carattere stagionale.

In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Premesso che il D. Lgs. 276/2003 non detta alcuna disciplina espressa per l'apprendistato "stagionale" e atteso il requisito di durata del contratto di apprendistato professionalizzante (che, ai sensi dell'art. 49 comma 3, non può essere inferiore a due anni e superiore a sei) pare doversi necessariamente dedurre l'impossibilità di utilizzare il contratto *de quo* per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale. Per tali, infatti, si intendono le attività che, come dimostra l'elencazione contenuta nell'allegato al D.P.R. n. 1525/1963, per il tipo delle lavorazioni che ne costituiscono oggetto, si esauriscono nel corso di una stagione. La naturale breve durata delle attività a carattere stagionale, pertanto, si presenta incompatibile con il contenuto formativo dell'apprendistato diretto a far conseguire al lavoratore una determinata professionalità e che giustifica la durata minima di due anni del rapporto di lavoro.

Si rappresenta, tuttavia, che il contratto di apprendistato nell'ambito delle attività stagionali può ritenersi a tutt'oggi utilizzabile nei casi in cui la disposizione transitoria ex art. 47 D. Lgs. 276/2003 consenta di continuare ad applicare la previgente normativa. In passato, infatti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con note del 10/01/2002 e 20/03/2002, ha opportunamente confermato, sulla base dell'art. 8 L. n. 25/1955 nonché dell'art. 21, comma 4, L. n. 56/1987, la possibilità di accedere a contratti di apprendistato da parte delle imprese che svolgono attività stagionali, facendone conseguire il riproporzionamento dei contenuti formativi in relazione alla durata dei relativi contratti.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)