



Associazione per gli Studi internazionali e comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni Industriali

Apprendistato: gli interpelli del Ministero

DANILO PAPA

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** Apprendistato e limiti di età. – **3.** Apprendistato e attività formativa. – **4.** Apprendistato e contrattazione collettiva. – **5.** Apprendistato e retribuzione. – **6.** Apprendistato stagionale. – **7.** Apprendistato part-time. – **8.** Cumulabilità dei rapporti di apprendistato e trasformazione del rapporto. – **9.** Ulteriori questioni.

Working Paper n. 54/2008

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

1. Premessa

A partire dal 2005 – e cioè da quando ha iniziato ad operare il c.d. diritto di interpello del Ministero del lavoro, previsto dall'art. 9 del d.lgs. n. 124/2004 – sono state pubblicate circa 140 risposte a quesiti, molte delle quali hanno interessato il contratto di apprendistato di cui al d.lgs. n. 276/2003. I chiarimenti ministeriali (in tutto 25) sono giustificati dalle notevoli difficoltà legate alla messa a regime del nuovo istituto, sul quale sono destinate ad intervenire le discipline dettate dalle singole Regioni e dalla contrattazione collettiva.

La trattazione che segue vuole dunque delineare un quadro complessivo degli orientamenti del Ministero su una tipologia contrattuale che, stando alle novità intervenute con la l. n. 247/2007, richiederà in futuro ulteriori indagini interpretative¹.

2. Apprendistato e limiti di età

Per quanto concerne i limiti di età per l'assunzione dell'apprendista, va anzitutto ricordato che il d.lgs. n. 276/2003 stabilisce un'età minima di 15 anni per la sottoscrizione di un contratto di apprendistato c.d. qualificante ed una età compresa fra i 18 ed i 29 anni per la sottoscrizione di un contratto di apprendistato c.d. professionalizzante o specializzante². Si ricorda invece che, in riferimento al “vecchio” apprendistato, era prevista una età compresa tra i 15 anni (fermo restando l'adempimento agli obblighi scolastici) ed i 24³.

Quanto alle problematiche interpretative legate ai limiti di età va ricordata anzitutto la risposta ad interpello al Collegio dei Ragionieri commercialisti di Macerata del 3 agosto 2005 che, modificando un primo parere, ha ritenuto possibile l'assunzione con il “vecchio” contratto di apprendistato di giovani fino a 26 anni di età anche nelle zone ammesse a sostegno transitorio ai sensi dell'art. 6 del Regolamento CE n. 1260/1999.

Sui limiti di età è fondamentale la risposta del 24 marzo 2006 al quesito avanzato dalla Confapi. In esso si chiedevano chiarimenti sulla interpretazione delle norme che subordinano l'attivazione di determinate tipologie contrattuali a requisiti di età, fra cui l'apprendistato professionalizzante. Sull'argomento, il Ministero ribadisce quanto già detto con circolare n. 30/2005 secondo cui «l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)»; una interpretazione in linea con il principio fissato dalla giurisprudenza, in particolare nella sentenza della Cassazione n. 10169 del 26 maggio 2004 ove è espressamente detto che «se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mesi». Per inciso vale la pena ricordare che il Ministero traspone tale principio anche rispetto ad altre tipologie contrattuali la cui attivazione è subordinata a specifici requisiti di età, quali ad e-

sempio il “vecchio” apprendistato disciplinato dalla l. n. 25/1955 e dall’art. 16 della l. n. 196/1997, che risulterebbe ammesso anche per soggetti di età sino a 24 anni e 364 giorni.

Interpello	Contenuti
3 agosto 2005	È possibile l’assunzione con il “vecchio” contratto di apprendistato di giovani fino a 26 anni di età anche nelle zone ammesse a sostegno transitorio ai sensi dell’art. 6 del Regolamento CE n. 1260/1999.
24 marzo 2006	L’assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del 30° anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

3. Apprendistato e attività formativa

In materia di formazione dell’apprendista va anzitutto ricordata la risposta ad interpello del 24 marzo 2006 avanzato dal Consiglio provinciale dell’Ordine dei Consulenti del lavoro di Bergamo.

L’interpello affronta la questione relativa alla 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 il Ministero ricorda anzitutto che, 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». Sulla base del dettato normativo, pertanto, il Ministero ritiene che la valutazione della capacità formativa delle aziende spetti alla contrattazione collettiva; ciò, peraltro, 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 concerne il rapporto contrattuale, l’ha fatta rientrare nell’ambito di competenza della legislazione statale e della contrattazione collettiva.

Altra risposta ad interpello, la n. 5 del 18 gennaio 2007 indirizzata alla Regione Friuli Venezia Giulia, chiede anzitutto se il monte ore di formazione formale fissato in 120 ore annue dal

d.lgs. n. 276/2003 possa essere ridotto, in particolare in presenza di crediti formativi individuali. Al riguardo il Ministero si esprime sostenendo che il monte ore annuo va inteso quale limite minimo, «posto dal Legislatore a tutela della primaria esigenza formativa da assicurare all'apprendista». Va dunque stigmatizzata – continua il Ministero – la scelta di alcuni contratti collettivi di ridurre l'impegno formativo per gli apprendisti in possesso di un titolo di studio post-obbligo (si veda ad esempio Ccnl Tessili e Ccnl Edilizia), giacché la disciplina normativa del nuovo apprendistato non permetterebbe una interpretazione diversa da quella anzidetta, così come invece poteva farsi con riferimento al “vecchio” apprendistato ed alla formulazione dell'art. 16 della l. n. 196/1997, secondo cui l'impegno formativo dell'apprendista deve essere «normalmente pari ad almeno 120 ore medie annue» e può essere comunque ridotto «per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere».

Nel rispetto pertanto del monte ore minimo di formazione formale, è invece nel potere sia delle Regioni che delle parti sociali individuare modalità e articolazione della formazione quali, ad esempio, criteri di scelta tra formazione interna ed esterna all'azienda, formazione a distanza od in aula, ripartizione del monte ore complessivo fra i diversi moduli del percorso formativo.

La Regione Friuli chiede inoltre come possano essere valutati, all'inizio del rapporto di apprendistato, eventuali crediti formativi già in possesso dell'apprendista. A tale domanda il Ministero risponde che i crediti possono eventualmente incidere «sulla distribuzione delle ore di formazione fra le varie materie e discipline» senza che – ribadisce – sia possibile ridurre il monte ore di formazione formale. In conclusione la risposta ad interpellato sottolinea che, tenendo conto delle conoscenze già acquisite dall'apprendista, la sua formazione professionale potrà essere concentrata maggiormente su materie o conoscenze specialistiche nelle quali lo stesso abbia maggiori carenze, non avendole acquisite nel precedente percorso scolastico, mentre potranno essere ridotte le ore di formazione dedicate a specifiche materie per le quali il soggetto dimostri, attraverso crediti formativi, di possedere un bagaglio sufficiente di conoscenze.

Ancora in materia di formazione occorre ricordare l'interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, in risposta ad un quesito della Confindustria, concernente la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato a fronte di pregresse esperienze lavorative. Al riguardo il Ministero ricorda anzitutto che la questione non si pone «qualora il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale». La pro-

blematica è invece più complessa in caso di coincidenza tra qualifica cui mira il contratto di apprendistato e qualifica rivestita in forza di un precedente rapporto; in tal caso, «in assenza di precisi riferimenti normativi e di indicazioni di natura contrattuale», il Ministero si affida alla giurisprudenza della Suprema Corte, concernente però il contratto di formazione e lavoro. Ebbene la Cassazione chiarisce che «è ben possibile che un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa possa essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella stessa qualifica contrattuale purché l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita»⁴.

Ciò che dunque la giurisprudenza evidenzia e che il Ministero porta quale argomentazione forte per sostenere una soluzione che vuole conciliare almeno in parte le pregresse esperienze del lavoratore, con la possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante, è la circostanza secondo cui detta tipologia contrattuale mira alla acquisizione di una “qualificazione”, il che significa andare oltre la semplice “qualifica”, mirando invece ad acquisire una vera e propria professionalità. Il Ministero chiarisce infatti che l'apprendistato professionalizzante, a differenza delle altre tipologie contrattuali disciplinate dagli artt. 48 e 50 del d.lgs. n. 276/2003, non è volto alla acquisizione di una qualifica professionale ma alla «acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte».

Quindi ciò che conta è la verifica del contenuto del piano formativo legato al contratto di apprendistato professionalizzante, valutando se lo stesso possa dar luogo ad un «arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore».

Interpello	Contenuti
24 marzo 2006	La valutazione della capacità formativa delle aziende spetta alla contrattazione collettiva, in linea con quanto indicato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 2005.
18 gennaio 2007	Il monte ore annuo di formazione formale pari a 120 ore va inteso quale limite minimo, «posto dal Legislatore a tutela della primaria esigenza formativa da assicurare all'apprendista». I crediti formativi in possesso dell'apprendista possono eventualmente incidere «sulla distribuzione delle ore di formazione fra le varie materie e discipline» senza che sia possibile ridurre il monte ore di formazione formale.
2 febbraio 2007	A fronte di pregresse esperienze lavorative è sempre possibile la stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante in quanto ciò che conta è la verifica del contenuto del piano formativo, valu-

4. Apprendistato e contrattazione collettiva

	tando se lo stesso possa dar luogo ad un «arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore».
--	---

Alcuni importanti chiarimenti riguardano il ruolo della contrattazione collettiva. L'interpello del 12 aprile 2005, in risposta ad un quesito del Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Varese, ha chiarito che sono da considerarsi validi i contratti di apprendistato stipulati in assenza di iscrizione all'ente bilaterale. Già con la circolare n. 40/2004 il Ministero aveva infatti stabilito che «non sono da considerarsi legittime le clausole dei contratti collettivi che subordinino la stipula del contratto di apprendistato all'iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore».

Con risposta ad interpello del 14 ottobre 2005, avanzato dall'Unione Regionale Piccole e Medie Industrie dell'Emilia Romagna, si chiede invece se il nuovo apprendistato introdotto dall'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003 possa trovare applicazione quando, pur in presenza di una regolamentazione regionale dei profili formativi, il contratto collettivo di riferimento non abbia provveduto a sua volta a disciplinare la materia. Ebbene, il Ministero ricorda immediatamente che l'art. 47, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 si preoccupa di evitare ogni soluzione di continuità, prevedendo l'operatività della disciplina legale e contrattuale previgente «in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto». Ciò premesso, si va subito al nocciolo della questione. La risposta ministeriale sottolinea che, nel rispetto dei principi costituzionali in materia di competenze Stato-Regioni, la legge regionale nel caso specifico (l.r. Emilia Romagna n. 17/2005) stabilisce un rinvio alla contrattazione collettiva per alcuni rilevanti contenuti del contratto di apprendistato, quali l'articolazione della formazione e la sua erogazione; ne consegue che le indicazioni dettate dalla contrattazione collettiva – secondo il Ministero – sono dunque necessarie al fine del perfezionamento della disciplina regionale e, in loro assenza, non è dunque possibile procedere alla stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante. Ciò realizzerebbe – continua il Ministero – «una indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina chiaramente esclusa dal citato articolo 47, comma 3, dello stesso decreto», giacché il datore di lavoro applicherebbe la nuova tipologia contrattuale pur rifacendosi ad un contratto collettivo che non lo disciplina.

Ancora sui rapporti tra contratto di apprendistato e contrattazione collettiva va segnalata la risposta ad interpello del 21 giugno 2006 dell'Apindustria di Piacenza con la quale, oltre a ribadire quanto detto in precedenza, il Ministero chiarisce che i limiti di durata dell'apprendistato professionalizzante ed il relativo campo di applicazione soggettivo (età dell'apprendista) saranno

applicabili «solo dove risulti pienamente a regime la disciplina del D.Lgs. n. 276/2003». Inoltre si precisa che la necessaria individuazione delle qualifiche e della effettiva durata dei contratti di apprendistato professionalizzante è rimessa, *ex art.* 49, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, soltanto ai «contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale», escludendo pertanto altri livelli di contrattazione.

Infine, la risposta ad interpello chiarisce che nel caso di applicazione della l. n. 25/1955 e dell'art. 16 della l. n. 196/1997, sempre al fine di evitare una indebita commistione di discipline, anche di natura contrattuale, il datore di lavoro deve fare riferimento al contratto collettivo che regola tale tipologia di apprendistato e che «solo con riferimento alle previsioni di carattere economico occorrerà riferirsi al rinnovato CCNL – sebbene riferito al nuovo apprendistato professionalizzante – al fine di evitare evidenti disparità di trattamento ed in attuazione del principio del *favor prestatoris*».

Interpello	Contenuti
12 aprile 2005	Sono da considerarsi validi i contratti di apprendistato stipulati in assenza di iscrizione all'ente bilaterale.
14 ottobre 2005	Le indicazioni dettate dalla contrattazione collettiva sono necessarie al fine del perfezionamento della disciplina regionale e, in loro assenza, non è possibile procedere alla stipulazione di contratti di apprendistato professionalizzante.
21 giugno 2006	I limiti di durata dell'apprendistato professionalizzante ed il relativo campo di applicazione soggettivo (età dell'apprendista) saranno applicabili «solo dove risulti pienamente a regime la disciplina del D.Lgs. n. 276/2003». La necessaria individuazione delle qualifiche e della effettiva durata dei contratti di apprendistato professionalizzante è rimessa, <i>ex art.</i> 49, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, soltanto ai «contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale», escludendo pertanto altri livelli di contrattazione. Nel caso di applicazione della l. n. 25/1955 e dell'art. 16 della l. n. 196/1997 il datore di lavoro deve fare riferimento al contratto collettivo che regola tale tipologia di apprendista.

5. Apprendistato e retribuzione

In materia di retribuzione dell'apprendista va anzitutto ricordato l'interpello, già citato, del 14 ottobre 2005, avanzato dall'Unione Regionale Piccole e Medie Industrie dell'Emilia Romagna. In esso, infatti, nel sostenere che con riferimento al “vecchio” apprendistato si applica il corrispondente contratto collettivo, si precisa ulteriormente che «solo con riferimento alle previsioni di carattere economico occorrerà riferirsi al rinnovato CCNL – sebbene riferito al nuovo apprendistato professionalizzante – al fine di evitare evidenti disparità di trattamento ed in attuazione del principio del *favor prestatoris*».

Tale tematica è ripresa con la risposta ad interpello n. 28 del 1° ottobre 2007 trasmesso alla Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, le quali chiedevano di specificare il rapporto tra la previsione di cui all'art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 e quella dell'art. 13, comma 1, della l. n. 25/1955. La prima norma stabilisce anzitutto che «durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto». L'art. 13 della l. n. 25/1955 prevede invece che «la retribuzione [...] dovrà essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio».

In sostanza gli interpellanti chiedevano se fosse possibile, anche sulla base di precedenti interpretazioni del Ministero, utilizzare ambedue i meccanismi ai fini della determinazione della retribuzione da corrispondere all'apprendista ovvero se uno dei meccanismi escludesse l'altro. Al quesito è data risposta negativa giacché, se si ammettesse il cumulo tra i due meccanismi di determinazione della retribuzione, si recherebbe un danno al lavoratore al quale sarebbe dunque corrisposta una retribuzione inferiore a quella derivante dalla applicazione del solo sistema di sottoinquadramento previsto dal d.lgs. n. 276/2003. Spiega infatti il Ministero che il rapporto tra le norme in questione «deve, invero, essere interpretato in termini non già di cumulatività bensì di alternatività». Ne consegue che, per l'apprendistato professionalizzante, la determinazione della retribuzione da corrispondere al lavoratore dovrà avvenire ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 276/2003 salvo che, in forza del principio del *favor prestatoris*, dall'applicazione della procedura di percentualizzazione derivi, in concreto, un trattamento più favorevole per il dipendente.

Infine va segnalato l'interpello n. 13 del 1° marzo 2007, con il quale la Federmeccanica chiedeva chiarimenti in merito al divieto, stabilito dall'art. 49, comma 4, lett. *b*, del d.lgs. n. 276/2003, «di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo». In particolare si chiedeva se la corresponsione agli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per le «figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice» – ai sensi del Ccnl 19 gennaio 2006 per l'Industria Metalmeccanica e l'Installazione di Impianti – della voce «utile di cottimo» o analoghe formulazioni in atto in azienda contrastasse con il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo, di cui al citato art. 49, comma 4, lett. *b*, del d.lgs. n. 276 del 2003, laddove si trattasse di importi fissi legati alla mansione

e non più incentivanti, ovvero di una voce retributiva equivalente e sostitutiva definita contrattualmente in azienda con specifico riferimento agli apprendisti addetti alle linee a catena. Al riguardo il Ministero sottolinea che, quanto alla problematica relativa alla corresponsione di un “utile di cottimo” a lavoratori assunti con contratto di apprendistato, previsto nel citato Ccnl 19 gennaio 2006, non sembrano sussistere perplessità sulla compatibilità di tale emolumento con la previsione di cui all’art. 49, comma 4, lett. *b*, del d.lgs. n. 276/2003 qualora lo stesso sia pressoché totalmente sganciato dal “risultato produttivo” del lavoratore, costituendo viceversa una voce retributiva fissa; ciò in quanto la *ratio* della previsione contenuta nel d.lgs. n. 276/2003 – peraltro del tutto analoga a quella riportata nell’art. 11, lett. *f*, della l. n. 25/1955 – è di evitare che l’apprendista possa subire un pregiudizio dall’applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente ad una minore esperienza di lavoro.

Interpello	Contenuti
14 ottobre 2005	Con riferimento al “vecchio” apprendistato si applica il corrispondente contratto collettivo e «solo con riferimento alle previsioni di carattere economico occorrerà riferirsi al rinnovato CCNL – sebbene riferito al nuovo apprendistato professionalizzante – al fine di evitare evidenti disparità di trattamento ed in attuazione del principio del <i>favor prestatoris</i> ».
1° ottobre 2007	Per l’apprendistato professionalizzante la determinazione della retribuzione da corrispondere al lavoratore dovrà avvenire ai sensi dell’art. 53 del d.lgs. n. 276/2003 salvo che, in forza del principio del <i>favor prestatoris</i> , dall’applicazione della procedura di percentualizzazione derivi, in concreto, un trattamento più favorevole per il dipendente.
1° marzo 2007	La corresponsione di un “utile di cottimo” a lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sembra incompatibile con la previsione di cui all’art. 49, comma 4, lett. <i>b</i> , del d.lgs. n. 276/2003 qualora lo stesso sia pressoché totalmente sganciato dal “risultato produttivo” del lavoratore, costituendo viceversa una voce retributiva fissa.

6. Apprendistato stagionale

Con riferimento alla compatibilità del contratto di apprendistato con attività stagionali, con risposta ad interpello del 2 maggio 2006 del Consiglio dell’Ordine dei Consulenti del lavoro di Rimini, il Ministero chiarisce che, atteso il requisito di durata del contratto di apprendistato professionalizzante (che, ai sensi dell’art. 49, comma 3, non può essere inferiore a 2 anni e superiore a 6), non è possibile utilizzare il contratto *de quo* per le assunzioni nell’ambito delle attività a carattere stagionale. La naturale breve durata delle attività a carattere stagionale, infatti, 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 2 anni del rap-

sia quella del “vecchio” apprendistato il Ministero ammette il ricorso all’apprendistato per attività di carattere stagionale. In passato, infatti, il Ministero del lavoro con note del 10 gennaio 2002 e 20 marzo 2002 ha confermato, sulla base dell’art. 8, l. n. 25/1955, e 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.

Interpello	Contenuti
2 maggio 2006	Non è possibile utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante per le assunzioni nell’ambito delle attività a carattere stagionale. Solo nell’ipotesi in cui la disciplina applicabile sia quella di cui alla l. n. 25/1955 il Ministero ammette il ricorso all’apprendistato per attività di carattere stagionale.

7. Apprendistato part-time

Con risposta ad interpello n. 4 del 18 gennaio 2007 il Ministero ribadisce anzitutto la compatibilità, in linea di principio, di un contratto di apprendistato con un regime orario part-time, ricordando che già la circolare n. 46/2001 aveva evidenziato la necessità di effettuare una verifica in tal senso di volta in volta, «cioè [...] valutare se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire [...] il soddisfacimento dell’esigenza formativa»⁵. La questione, sollevata dal Consiglio dell’Ordine dei Consulenti del lavoro di Viterbo, era tuttavia più specifica: si chiedeva infatti se «l’attivazione del servizio ispettivo in merito alla trasformazione dell’orario di lavoro per gli apprendisti, al fine della garanzia del contenuto formativo del contratto, debba avvenire preventivamente anche per l’assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale». Al riguardo va ricordato che lo stesso Ministero del lavoro, con una nota del 2 aprile 2004, aveva infatti chiarito che, in caso di trasformazione del rapporto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale, l’autorizzazione rilasciata dalle Direzioni provinciali del lavoro richiede, oltre al controllo sulla effettiva volontà delle parti, anche il controllo sulla compatibilità della riduzione oraria con il contenuto formativo. Ebbene, in proposito il Ministero chiarisce che il controllo effettuato dalle Direzioni provinciali del lavoro, volto a verificare detta compatibilità, avviene esclusivamente in caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e mai nell’ipotesi di assunzione dell’apprendista direttamente con orario part-time; ciò in quanto «la stipula del contratto non può essere subordinata alla preventiva verifica ispettiva circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario. La necessaria attivazione del Servizio ispettivo prima dell’instaurarsi del rapporto di lavoro contrasterebbe, infatti, con lo spirito e la lettera del D.Lgs. n. 276/2003, che ha abrogato

l'autorizzazione preventiva rilasciata dalla Direzione provinciale del lavoro al fine di eliminare ogni appesantimento burocratico connesso alla stipula del contratto di apprendistato».

Ulteriore quesito avanzato dalla Confartigianato di Cuneo riguardava ancora la compatibilità di un rapporto di apprendistato con un orario di lavoro part-time e l'eventuale riduzione del periodo formativo dell'apprendista. Più in particolare si chiedeva «entro quale limite minimo di lavoro settimanale possa essere attivato un rapporto di apprendistato part-time» e «se, in caso di apprendistato part-time, il monte ore formativo obbligatorio di 120 ore medie annue riferito ad un rapporto di apprendistato articolato su 40 ore di lavoro settimanali, sia o meno proporzionalmente riquantificabile rispetto all'orario part-time convenuto tra le parti».

Il Ministero, con risposta ad interpello del 13 dicembre 2006 ribadisce che non esiste alcun *minimum* di orario da osservarsi nella stipula del contratto ma che, in ogni caso, è necessario che la riduzione oraria non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative proprie dell'apprendistato. Di seguito il Ministero precisa che le 120 ore di formazione previste dall'art. 16 della l. n. 196/1997 (ma analogamente può dirsi per il monte ore previsto dall'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003) «rappresentano la soglia minima di attività formativa da svolgere all'interno del rapporto di apprendistato. Ditalché, anche in conformità al principio di non discriminazione tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno, espresso nel secondo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, si ritiene che il periodo di attività formativa non possa essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro».

Interpello	Contenuti
18 gennaio 2007	È compatibile, in linea di principio, un contratto di apprendistato con un regime orario part-time. Il controllo effettuato dalle Direzioni provinciali del lavoro, volto a verificare detta compatibilità, avviene esclusivamente in caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e mai nell'ipotesi di assunzione dell'apprendista direttamente con orario part-time.
13 dicembre 2006	Non esiste alcun <i>minimum</i> di orario da osservarsi nella stipula del contratto di apprendistato ma, in ogni caso, è necessario che la riduzione oraria non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative. Le 120 ore di formazione previste dall'art. 16 della l. n. 196/1997 (ma analogamente può dirsi per il monte ore previsto dall'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003) «rappresentano la soglia minima di attività formativa da svolgere all'interno del rapporto di apprendistato».

8. Cumulabilità dei rapporti di apprendistato e trasformazione del rapporto

Con interpello n. 3 dell'11 febbraio 2008 il Ministero affronta l'ipotesi di un lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante dopo avere svolto un periodo di apprendistato nella vigenza della l. n. 25/1955. In premessa si ribadisce che la disciplina del d.lgs. n. 276/2003 va «integrata con le disposi-

zioni contenute nella L. n. 25/1955, non abrogate dal citato D.Lgs. n. 276/2003, che continuano a trovare applicazione ai contratti di apprendistato, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo»⁶.

Tenuto conto di tale principio, la risposta ad interpellato precisa come sia, fra gli altri, applicabile anche l'art. 8 della l. n. 25/1955 al nuovo regime normativo e, soprattutto, nei rapporti tra "vecchio" e "nuovo" apprendistato. Chiarisce infatti il Ministero che, «in presenza delle condizioni indicate dal citato art. 8, un nuovo rapporto di lavoro, disciplinato dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali sull'apprendistato professionalizzante, sarà instaurato tenendo conto, ai fini del computo della durata massima, del periodo di lavoro già svolto nel precedente rapporto. La durata del nuovo apprendistato potrà essere, dunque, calcolata sommando la durata del vecchio rapporto con quello nuovo».

Il meccanismo del cumulo non potrà tuttavia essere applicato in via del tutto automatica, scomputando dalla durata del "nuovo" apprendistato il periodo già svolto sotto il regime del "vecchio" apprendistato. Il precedente rapporto va infatti ad incidere sul nuovo anche e soprattutto per una diversa modulazione del piano formativo che, lo si ricorda, lo stesso Legislatore definisce "individuale" e quindi calibrato sulle specifiche esperienze professionali di ogni singolo lavoratore. La stessa risposta ad interpellato, infatti, sottolinea la necessità che il nuovo rapporto di lavoro «individui contenuti formativi diversi ed aggiuntivi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il primo rapporto, in modo da preservare i caratteri di diversità fra la vecchia e nuova tipologia di apprendistato, in particolare per quanto attiene ai contenuti formativi da assicurare all'apprendista secondo la nuova disciplina».

Nella problematica in esame va tuttavia altresì sottolineata la necessità di verificare che, una volta interrotto il "vecchio" rapporto di apprendistato, permangano i requisiti per l'instaurazione del nuovo rapporto, in particolare per quanto concerne il limite di età che, come noto, non può essere inferiore ai 18 anni (17 anni per soggetti in possesso di una qualifica professionale).

Diversa, seppur apparentemente connessa, è invece la questione relativa alla possibile trasformazione di un rapporto di apprendistato sorto *ex l. n. 25/1955* in un rapporto di apprendistato professionalizzante rispetto alla quale il Ministero, con risposta interpellato n. 14 del 1° marzo 2007 avanzato dalla Associazione Nazionale dei Consulenti del lavoro, si era espresso negativamente, evidenziando come tale operazione comporterebbe una «indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina».

La cumulabilità dei periodi deve dunque ritenersi ammessa solo se giustificata da una vera e propria interruzione del rappor-

to.

Interpello	Contenuti
11 febbraio 2008	La previsione di cui all'art. 8 della l. n. 25/1955 è applicabile anche con riferimento alla instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante, dopo aver svolto un periodo di apprendistato <i>ex</i> l. n. 25/1955. Il precedente rapporto va ad incidere sul nuovo anche e soprattutto per una diversa modulazione del piano formativo.
1° marzo 2007	Non è possibile la trasformazione di un rapporto di apprendistato sorto <i>ex</i> l. n. 25/1955 in un rapporto di apprendistato professionalizzante.

9. Ulteriori questioni

Altre questioni sollevate tramite procedura di interpello riguardano:

- l'inapplicabilità ad oggi del c.d. apprendistato qualificante, stante l'incompletezza della relativa disciplina, strettamente connessa alla riforma del sistema d'istruzione prevista dalla l. n. 53/2003, e dunque il ricorso, per i soggetti che non abbiano compiuto i 18 anni, alla disciplina del "vecchio" apprendistato (risposta ad interpello n. 36 del 29 novembre 2007 alla Federmeccanica);
- il diritto, in capo al datore di lavoro, ai benefici contributivi annuali previsti dalla l. n. 25/1955 successivamente alla trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come previsto dall'art. 21, comma 6, della l. n. 56/1987. In proposito il Ministero evidenzia che i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (risposta ad interpello del 4 maggio 2005 avanzato dal Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Udine);
- la compatibilità del "nuovo" apprendistato con specifiche attività, quali l'attività di "salvataggio sulla costa" (risposta ad interpello del 5 dicembre 2005 alla Confederazione esercenti attività commerciali e turistiche di Ferrara) o con specifiche previsioni contrattuali, quali l'art. 28 del Ccnl Panificatori del 19 luglio 2005 (risposta ad interpello del 21 giugno 2006 alla FIPPA, Federazione Italiana Panificatori, Panificatori-Pasticceri ed Affini);
- l'inapplicabilità del Trattamento straordinario di integrazione salariale ai lavoratori con contratto di apprendistato (risposta ad interpello del 5 novembre 2007 alla FISASCAT-Cisl, Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali Affini e del Turismo) e la non prorogabilità del contratto a fronte di malattie di breve durata (risposta ad interpello n. 17 dell'11 luglio

2007 alla Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Bologna);

- la sperimentazione del “nuovo” apprendistato attuata nella Regione Liguria (risposta ad interpello del 14 settembre 2006 al Consiglio dell’Ordine dei Consulenti del lavoro di La Spezia);

- l’inclusione dei soci lavoratori nel calcolo percentuale per l’assunzione di apprendisti (risposta ad interpello del 10 ottobre 2006 al Consiglio dell’Ordine dei Consulenti del lavoro di Macerata).

* *Danilo Papa è Responsabile Area giuridica e Attività di Interpello, D.G. Attività ispettiva del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, è Componente del Centro Studi Attività ispettiva e del Comitato scientifico della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del lavoro. Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell’Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione.*

¹ La legge che ha dato attuazione al Protocollo welfare del 23 luglio 2007 ha infatti delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia apprendistato, attenendosi ad alcuni criteri direttivi: a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia; b) individuazione di standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l’individuazione di requisiti minimi per l’erogazione della formazione formale; c) con riferimento all’apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l’attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina; d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

² Il d.lgs. n. 276/2003 stabilisce ancora che «per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età».

³ 26 anni se le assunzioni intervengono nelle aree svantaggiate (obiettivi 1 e 2 del regolamento CE n. 2081/1993, ora regolamento CE n. 1260/1999); 26 anni, per i giovani portatori di handicap, elevati a 28 anni se l’assunzione interviene nelle aree svantaggiate; 29 anni, nel settore artigiano per le alte qualifiche individuate dal Ccnl.

⁴ Così Cass. n. 17574/2004.

⁵ In proposito il Ministero si è espresso anche con circolare n. 9/2004, nella quale ha chiarito che «[...] non si ravvisa, in linea di principio, neppure una incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato o di inserimento ove la peculiare articolazione dell’orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità – formative ovvero di adattamento delle competenze professionali – tipiche di questi contratti».

⁶ Tale principio era infatti già contenuto nella circolare del Ministero n. 40/2004, nella quale si legge che «si applicano in quanto compatibili le disposizioni di cui alla legge n. 25 del 1955 e successive modificazioni, pertanto si considerano applicabili le norme in materia di diritti e doveri del datore di lavoro e dell’apprendista, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale».