

cative del nuovo apprendistato professionalizzante contenute nel Ccnl di categoria, secondo specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato che tuttavia salvaguardino l'effettivo svolgimento dell'attività formativa.

Non sembra pertanto nemmeno possibile in questa materia (e posto che apparirebbe implicitamente abrogato il comma 4 dell'art. 21 della legge n. 56/1987), pure in assenza di specifiche disposizioni del Ccnl, pervenire d'intesa fra una Regione e le parti sociali interessate ad una regolamentazione regionale transitoria degli aspetti formativi del contratto di apprendistato, per i settori legati ad una stagionalità del ciclo produttivo, come ad esempio la ricettività alberghiera estiva, settore che a tutt'oggi non ha ancora rinnovato il Ccnl per gli aspetti relativi all'apprendistato.

La normativa regionale potrebbe invece intervenire, in modo più coerente con la competenza esclusiva regionale in materia di formazione sancita dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, per regolamentare e favorire l'utilizzo, per i brevi periodi stagionali di effettiva applicazione ed in particolare per giovani studenti, di tirocini orientativi e formativi e non di contratti di lavoro come l'apprendistato.

Maurizio Pozzi
Dirigente Regione Emilia-Romagna

1. Apprendistato (segue)

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e apprendistato stagionale

Sommario: **1.4.** Riforma Moratti e assunzione di minori. – **1.5.** Operatività dell'apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. – **1.6.** Apprendistato a cicli stagionali.

1.4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è intervenuto recentemente a specificare, con due risposte ad interPELLI formulati dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Rimini, alcuni punti controversi del contratto di apprendistato introdotto con la riforma Biagi (interPELLI 2 maggio 2006, entrambi in [📖 Boll. Adapt](#), 2006, n. 25).

Una delle maggiori novità, oggetto della prima risposta in esame, è certo quella riguardante il chiarimento in merito alla prima tipologia di apprendistato introdotta dall'art. 48 del d.lgs. n. 276/2003: l'apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Il contratto si rivolge agli adolescenti dai 15 ai 18 anni d'età e prevede la possibilità per questi di assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione anche mediante un rapporto di lavoro. L'esigenza di regolare un rapporto a contenuto formativo, che offra anche ai più giovani la possibilità di instaurare un contratto di lavoro, sorge a seguito delle previsioni intervenute con la l. n. 53/2003 (c.d. riforma Moratti, consultabile in [📖 indice A-Z](#), voce *Università, scuola e mercato del lavoro*), e successivi decreti attuativi (anch'essi consultabili in [📖 indice A-Z](#), voce *Università, scuola e mercato del lavoro*), le quali, unitamente alle modifiche al sistema di istruzione e formazione primario e secondario, prevedono un innalzamento dell'obbligo scolastico fino ai 18 anni d'età. Si rende pertanto necessario un coordinamento tra fonti legislative (in particolare la "Biagi" e la "Moratti") al fine di adeguare le previsioni contrattuali del rapporto di lavoro agli obblighi formativi nascenti dal nuovo diritto-dovere di istruzione e formazione dando l'opportunità di lavorare anche a coloro i quali, pur minorenni, vogliono farlo.

È proprio in tal prospettiva che opera lo stesso decreto attuativo della riforma Biagi, il

quale espressamente dispone che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione sia rimessa alle Regioni, non solo (come accade per l'apprendistato professionalizzante) sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma anche d'intesa con il Ministero del lavoro e con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca nonché, espressamente, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla l. n. 53/2003 e dai successivi decreti attuativi della stessa.

Purtroppo, le vicissitudini vissute dalla riforma Moratti (sul punto si veda G. TIRABOSCHI, *Brevi note critiche sullo schema di decreto legislativo relativo al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione*, in *q. Rivista*, 2005, n. 4, 1169), nonché la conseguente posticipata operatività della stessa, hanno comportato un differimento anche nell'attivazione della nuova tipologia di apprendistato di primo tipo. Tale situazione ha quindi fatto sorgere numerosi dubbi pratici proprio in merito all'applicabilità di quest'ultimo e, in particolare, alla possibilità di stipulare contratti di apprendistato con minori. Oggi la questione appare notevolmente semplificata a seguito del chiarimento intervenuto con risposta ad interpello dello scorso 2 maggio 2006 (in *Boll. Adapt*, 2006, n. 25).

In particolare, il quesito sollevato dall'Ordine dei Consulenti del lavoro di Rimini presentava due profili: da un lato si chiedeva se il limite minimo d'età per la stipula di un contratto di lavoro fosse confermato a 15 anni; dall'altro lato se, in mancanza di una effettiva operatività della nuova disciplina dell'apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, fosse possibile assumere minori ai sensi della l. n. 25/1955, ossia della disciplina previgente.

Per quanto attiene il primo aspetto la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero ha chiarito che l'età minima per l'instaurazione di un rapporto di lavoro resta confermata a 15 anni, in attesa dell'effettiva operatività della riforma Moratti.

Invero, pare di potersi concludere che, anche successivamente alla concreta attivazione delle disposizioni della riforma al sistema di istruzione e formazione, l'età minima per l'instaurazione di un rapporto di lavoro dovrà comunque essere pari a 15 anni, nel rispetto dell'art. 2 c.c. e del successivo art. 3 della l. n. 977/1967, fatto salvo il rispetto dell'obbligo scolastico che imporrà forme lavorative congruenti con lo stesso. Sarà pertanto prevedibilmente possibile per i minorenni concludere contratti di lavoro in apprendistato "per diritto dovere di istruzione e formazione", ovvero contratti part-time o, ancora, contratti a termine purché compatibili con il suddetto diritto-dovere.

1.5. Per quanto riguarda, invece, il secondo profilo, il Ministero conferma quanto già più volte ribadito con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante. Ossia che, ai sensi dell'art. 47 del d.lgs. n. 276/2003, in attesa della concreta operatività dell'istituto ed al fine di non limitare le possibilità di inserimento nel mercato dei giovani minorenni, è da ritenersi ancora pienamente operativa la previgente disciplina del contratto come regolata dalla l. n. 25/1955 e successive modificazioni. Pertanto potranno essere assunti ai sensi della previgente disciplina minori dai 15 ai 18 anni.

La risposta ministeriale tuttavia va oltre il quesito e, delineando una linea di continuità tra il vecchio ed il nuovo istituto, chiarisce che i giovani diciassetenni, che abbiano già conseguito una qualifica professionale in apprendistato, possano successivamente essere assunti con apprendistato professionalizzante, fatta salva, ovviamente, l'operatività dello stesso, nel caso concreto, per mezzo della contrattazione collettiva e della regolamentazione regionale. Ciò, nell'ottica di una interpretazione estensiva del principio contenuto all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, il quale prevede che possa essere stipulato contratto di apprendistato professionalizzante non solo con soggetti dai 18 ai 29 anni, ma anche con giovani diciassetenni in possesso di una qualifica professionale.

1.6. Accanto alla questione relativa alla applicazione dell'apprendistato per l'espleta-

mento del diritto-dovere di istruzione e formazione, il Consiglio aveva formulato un ulteriore interpello anche con riferimento alla possibilità di stipulare, con apprendisti minorenni, un contratto di apprendistato per periodi stagionali. Quesito analogo era inoltre stato formulato, dallo stesso soggetto, anche con riferimento all'apprendistato professionalizzante ed alla possibilità di instaurare tale contratto a carattere stagionale (sul tema, già controverso, vedi L. DE ROMANIS, A. NUCARA, *L'apprendistato professionalizzante nell'interpretazione del Ministero del lavoro*, in *q. Rivista*, 2005, n. 1, spec. 205-206). Il tema è affrontato nella seconda delle risposte in esame.

Con unica risposta ai due interpelli, anch'essa datata 2 maggio 2006 (in *Boll. Adapt*, 2006, n. 25), il Ministero del lavoro ha chiarito la questione. Ed ha specificato che, in considerazione della durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, prevista ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, e nel rispetto delle finalità formative del contratto, si deve ritenere incompatibile con lo stesso il carattere stagionale del contratto, che non garantisce continuità della prestazione e (in particolare) della relativa formazione.

In tal senso, pare opportuno segnalare, a sostegno dell'interpretazione ministeriale, che la finalità formativa, essenziale per l'esistenza del contratto, deve sempre essere perseguita durante il rapporto e, quindi, nell'orario di lavoro. Nel contratto di apprendistato, sia esso professionalizzante o per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, il datore di lavoro dovrà quindi garantire una durata del rapporto coerente con le finalità dello stesso e, conseguentemente, idonea al conseguimento della qualificazione cui è finalizzato lo stesso. A tal proposito è la stessa Corte di Cassazione a prevedere una diretta (e stretta) connessione tra durata del rapporto di lavoro e le finalità formative perseguite dallo stesso. Tale stretto legame tra durata del contratto e finalità formative perseguite comporta, sempre secondo la Corte, l'esclusione del rapporto di apprendistato non solo quando per la semplicità e il carattere elementare delle mansioni non v'è bisogno alcuno di tirocinio, ma anche quando il tirocinio si svolga per un periodo superiore a quello prescritto e, in particolare, giustificato in base alla natura dell'attività lavorativa da espletare (si vedano Cass. n. 8988/1995; Cass. n. 6637/1995; Cass. n. 5399/1993; Cass. n. 109/1991). Alla luce di tali interpretazioni giurisprudenziali, sembra che, unitamente alla durata del rapporto di apprendistato, debba considerarsi direttamente legata alle finalità formative del rapporto anche l'organizzazione dell'orario di lavoro. Per tali ragioni non sembra compatibile con il raggiungimento delle peculiari finalità formative connesse al rapporto di apprendistato una organizzazione "stagionale" del contratto, in particolare se considerate alla luce delle modifiche intervenute con la riforma Biagi. È infatti proprio alla luce della nuova disciplina che a nulla sembra rilevare la possibilità di articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, sebbene nell'ambito di una distribuzione dei diversi periodi di lavoro comunque compresa in un periodo di quarantotto mesi di calendario. Ciò che incide infatti non è esclusivamente la durata, sebbene essa resti elemento da determinare nel rispetto delle indicazioni del legislatore e di contrattazione collettiva, ma altresì la condizione che tale distribuzione di periodi di lavoro sia coerente con le finalità formative del contratto e con la continuità necessaria a garantire una formazione efficace.

Va peraltro rammentato che il Ministero era già intervenuto sul punto con circ. Min. lav. n. 30/2005 (in *Boll. Adapt*, 2005, n. 27, cfr. in proposito L. CAROLLO, *Il lungo processo per la messa a regime del nuovo apprendistato*, in *q. Rivista*, 2005, n. 1, 195) nella quale si specificava che «per la regolamentazione di rapporti di breve durata con giovani e adolescenti sarà possibile utilizzare lo strumento dei tirocini estivi di orientamento la cui regolamentazione, così come espressamente chiarito dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005, è rimessa alla competenza delle Regioni».

Sempre all'interno dell'interpello commentato tuttavia è il Ministero a specificare che po-

trà essere comunque stipulato un contratto di apprendistato a carattere stagionale nell'ipotesi in cui sia ancora operativa la previgente disciplina dell'istituto. In tal caso, infatti, si considerano ancora operative le disposizioni di cui all'art. 21, comma 4, della l. n. 56/1987, il quale espressamente stabilisce che i contratti collettivi di lavoro di categoria possono prevedere, per le imprese che svolgono attività in cicli stagionali, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato.

Una particolarità che rileva dall'analisi della risposta ministeriale è la menzione, a sostegno della disciplina dell'apprendistato stagionale prevista nell'apprendistato previgente, dell'art. 8 della l. n. 25/1955, il quale prevede che «i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività». Pare in tal senso opportuno sottolineare che le due previsioni sono tra loro correlate ma non dipendenti. Se infatti la norma di cui all'art. 21, comma 4, della l. n. 56/1987 è da considerarsi abrogata dalla nuova disciplina, in quanto non compatibile con la odierna durata minima del contratto, è altresì vero che lo stesso non può dirsi per la norma di cui all'art. 8 della legge del 1955, la quale resta applicabile anche con riferimento alla nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in quanto non incompatibile con la nuova regolamentazione del rapporto.

In ogni caso la risposta ministeriale, completando il quadro delle questioni in materia di apprendistato stagionale, specifica che, nel caso in cui non sia applicabile la nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante per mancanza di regolamentazione dei profili formativi a livello regionale o di contrattazione collettiva, sarà tuttavia possibile applicare la disciplina previgente e, conseguentemente, anche stipulare il contratto per periodi stagionali. Ciò fintanto che la nuova disciplina non sarà pienamente operativa.

Patrizia Tiraboschi

Ricercatore Adapt – Centro Studi Internazionali e Comparati «Marco Biagi»

1. Apprendistato (segue)

L'apprendistato professionalizzante nel rinnovo del Ccnl Legno

1.7. A seguito dell'introduzione da parte della l. n. 80/2005 del comma 5-bis, dell'art. 49, d.lgs. n. 276/2003, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, frenata dalla mancata tempestività e a volte dalla poca coerenza attuativa (rispetto ai dettati del legislatore statale) delle regolamentazioni regionali, comincia a delinarsi mediante fonte collettiva, essendo ora sia i Ccnl che gli Accordi delle parti sociali stipulanti gli stessi fonti idonee a poter definire il contratto di apprendistato professionalizzante, purché definiscano direttamente, o attraverso rinvio, i profili formativi.

In questa sede si intende considerare l'Accordo stipulato il 21 dicembre 2005 (in  *Boll. Adapt*, 2006, n. 1) per i lavoratori dell'industria del legno tra le parti collettive a livello nazionale, di integrazione del Ccnl 21 luglio 2004 (in  indice A-Z, voce *Contrattazione collettiva (banca dati)*).

L'Accordo in questione riprende quanto stabilito su base normativa in merito all'età dell'apprendista (dai 18 ai 29 anni, 17 se in possesso di una qualifica) ed ai limiti del numero di assunzioni in apprendistato (che non possono superare il numero degli occupati specializzati in azienda e, se questi non vi dovessero essere, non superare le tre unità).

È altresì ribadita la necessaria forma scritta (*ad substantiam*) del contratto che conterrà la qualificazione da acquisire, la durata del contratto e, stilato nella medesima forma del contratto, il Piano Formativo Individuale. Questo documento, contenente il percorso formativo del giovane, potrà comunque essere modificato in corso di rapporto di lavoro