

Roma, 5 febbraio 2013



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0002612

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2001 – aziende che applicano CCNL che non disciplina l'apprendistato.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione della disciplina in materia di apprendistato contenuta nel D.Lgs. n. 167/2011.

In particolare l'istante chiede chiarimenti in ordine alla possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere nei casi in cui un'azienda *“non applichi un CCNL, bensì un contratto individuale plurimo e, nel settore di attività della stessa manchi, altresì, un accordo interconfederale che regolamenti la materia”*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di lavoro, si rappresenta quanto segue.

Ai fini dell'applicazione dell'istituto in esame si ricorda anzitutto che il D.Lgs. n. 167/2011 prevede un **necessario intervento** della contrattazione collettiva la cui disciplina, anche in assenza di *“offerta formativa pubblica”*, è comunque sufficiente per attivare contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Del resto la “centralità” dell'intervento delle parti sociali è ribadita sia nell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011, che indica i principi cui le stesse parti sociali devono attenersi nel disciplinare la materia, sia nell'art. 4 dello stesso Decreto, più specificatamente dedicato al contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Ciò premesso, al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso

datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto.

Tale orientamento è peraltro in linea con la scelta del Legislatore di favorire l'apprendistato quale principale strumento per lo sviluppo professionale del lavoratore, individuando tale istituto come la “*modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro*” (così art. 1, comma 1 lett. b, L. n. 92/2012).

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP