



Roma, 13 dicembre 2006

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla Confartigianato Imprese
Associazione Artigiani della Provincia di Cuneo
Via I maggio, 8
12100 Cuneo*

Prot. n. 25/I/0007209

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Confartigianato Imprese Associazione Artigiani della Provincia di Cuneo – Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplina dell'apprendistato part-time.

Con istanza di interpello la Confartigianato di Cuneo avanza tre distinti quesiti sulla forma di apprendistato di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 276/2003:

- a) con il primo viene chiesto se sussista responsabilità, in capo al datore di lavoro, in relazione al raggiungimento del luogo dove si svolge l'attività formativa da parte dei lavoratori apprendisti, spesso minori;
- b) si domanda, altresì, quali conseguenze - anche a livello sanzionatorio - potrebbero ricadere sul datore di lavoro nel caso in cui l'apprendista minore non intenda esercitare a priori il proprio diritto-dovere all'istruzione e formazione, ovvero non frequenti di fatto i corsi formativi;
- c) inoltre viene chiesto se occorre retribuire le 120 ore corrispondenti ai moduli formativi aggiuntivi di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 257/2000.

In relazione all'ammissibilità dell'apprendistato part-time, confermata dalla circolare del Ministero del lavoro n. 9/2004, viene chiesto:

- a) quale sia l'orario settimanale minimo compatibile con tale tipologia di contratto;
- b) se il numero di ore medie annue dedicate alla formazione debba essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

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

In risposta al primo quesito, si osserva che, per i fatti illeciti commessi dal lavoratore apprendista durante il raggiungimento del luogo preposto all'attività formativa debbano applicarsi i principi generali in tema di responsabilità di cui agli artt. 2043 e 2048 c.c. Diversamente, nel

caso in cui l'apprendista, nel sopraindicato percorso, sia oggetto di infortunio, si rinvia alla disciplina dell'assicurazione INAIL in materia di infortunio *in itinere*, come disciplinato dal terzo comma dell'art. 2 del D.P.R. n. 1124/1965, aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2000.

Riguardo al successivo quesito formulato si evidenzia che, come sancito espressamente dal secondo comma dell'art. 16 della L. n. 196/1997, la frequenza ai corsi formativi è presupposto necessario al fine di ottenere le agevolazioni contributive. Pertanto, la mancata disponibilità del minore alla partecipazione ai suddetti corsi costituisce ragione ostativa alla stipula di tale tipologia di contratto; peraltro si ricorda che la volontà e l'attitudine del lavoratore ad espletare un percorso formativo integrato all'attività lavorativa può accertarsi già durante il periodo di prova. Nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, si verifichi l'interruzione della frequenza dei moduli formativi, nonostante l'espresso richiamo del datore di lavoro al proseguimento degli stessi, potrà considerarsi irrimediabilmente leso il rapporto di fiducia tra le parti contrattuali e, conseguentemente, procedersi al licenziamento per giusta causa dell'apprendista.

In relazione al terzo punto, si precisa che, in attesa dell'attuazione della figura dell'apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, il minore di anni diciotto che intenda accedere ad un rapporto di apprendistato deve adempiere all'obbligo formativo di cui all'art. 68 della L. n. 144/1999, attuato dall'art. 5 del D.P.R. n. 257/2000, mediante la frequenza di corsi esterni all'azienda, pari a 120 ore, in aggiunta al pari numero di ore dedicate alla formazione professionale. Come prevede l'art. 10 della L. n. 25/1955, le ore di insegnamento complementare sono equiparate a quelle di lavoro effettivamente prestato e, pertanto, devono essere retribuite, atteso che la formazione del minore persegue analoga finalità rispetto a quella direttamente inerente al rapporto di lavoro.

In risposta ai quesiti formulati in materia di apprendistato part - time, si osserva quanto segue.

Dall'analisi della normativa vigente sull'argomento, non pare ravvisarsi alcun limite di orario minimo settimanale da osservarsi nella stipula del contratto. Si sottolinea, peraltro, che, come precisato dalla circolare di questo Ministero n. 9/2004, la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative tipiche del contratto di apprendistato. Pertanto, occorre valutare caso per caso se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale e il soddisfacimento dell'esigenza formativa (v. circolare n. 46/2001).

Per quanto concerne l'ultimo quesito, si evidenzia che le 120 ore previste dall'art. 16 della L. n. 196/1997 rappresentano la soglia minima di attività formativa da svolgere all'interno del rapporto di apprendistato. Ditalchè, 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.

PP

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

NL