



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Generale per le Politiche
Attive e Passive del Lavoro**

**già D.G. per le Politiche per
l'Orientamento e la Formazione**



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

**Partenza - Roma, 13/07/2012
Prot. 40 / 0025014**

- Ai Coordinamento tecnico delle Regioni
- Ai Referenti della Formazione
Professionale e lavoro delle Regioni e
Province Autonome

Loro indirizzi e_mail

Allegati: 1

Oggetto: *Attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato. Risposta a quesiti*

Con riferimento ai quesiti posti da codesto Coordinamento si allegano le considerazioni di questa Direzione Generale.

Cordiali saluti

JR

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Giuseppe U. Mastropietro

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
già D.G. per le Politiche per l'Orientamento e la Formazione**

Via Fornovo, 8. - 00192 Roma
Tel. 06 4683 4149 Fax. 06 4683 4197 - mail DGPOFDIVII@lavoro.gov.it

**Attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato.
Risposta ai quesiti posti dal Coordinamento tecnico delle regioni**

Termine del regime transitorio (Quesito 1)

Con l'art. 7, comma 7 del D.lgs. 167/2011 il legislatore ha previsto un periodo transitorio, alla scadenza del quale non è più possibile stipulare nuovi contratti di apprendistato ai sensi della previgente normativa, anche se quest'ultima continua a disciplinare i contratti conclusi sotto la sua vigenza.

Con riferimento al regime normativo applicabile ai lavoratori assunti durante il periodo transitorio, soccorre il principio generale *tempus regit actum* (art. 11 disposizioni preliminari al codice civile), secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma dispone solo per l'avvenire.

Con il termine di detto periodo transitorio, si rendono operative le previsioni abrogative di cui all'articolo 7, comma 6 e pertanto, per i contratti stipulati dal 26 aprile 2012, le disposizioni del "Testo unico" sostituiscono integralmente la previgente normativa regolamentare e sanzionatoria che resta in vigore solo per i contratti di apprendistato già in essere alla data del 25 aprile 2012 e fino alla loro naturale conclusione.

In questi termini si era già espresso il Ministero nella circolare n. 29/2011, specificatamente rivolta a chiarire alcuni aspetti del regime transitorio.

Obbligatorietà dell'offerta formativa dell'apprendistato professionalizzante (Quesiti 2 e 3)

Come già chiarito con la circolare n. 29/2011, con riguardo all'apprendistato professionalizzante, il Testo Unico presuppone una integrazione tra:

- una formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, disciplinata dalla contrattazione collettiva e svolta sotto la responsabilità dell'azienda;
- l'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. La disciplina e la programmazione dell'offerta formativa pubblica sono rimesse alle Regioni e alle Province Autonome, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Pertanto l'offerta formativa professionalizzante è da intendersi in ogni caso obbligatoria e a carico dell'impresa, senza escludere la possibilità che le Regioni, nell'ambito della loro responsabilità e autonomia, possano decidere di riservarvi forme di finanziamento o altre agevolazioni.

In assenza dell'offerta formativa pubblica integrativa il Testo Unico (articolo 7, comma 7) prevede che l'apprendistato professionalizzante possa essere sempre attivato sulla base della disciplina contrattuale vigente.

L'offerta formativa pubblica integrativa sarà da intendersi formazione obbligatoria nella misura in cui: sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile ed accessibile per l'impresa e per l'apprendista, ovvero, in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.

Si intende infine ribadire che, a prescindere dal canale dell'offerta formativa, restano impregiudicati tutti gli obblighi formativi previsti in materia di sicurezza sul lavoro di cui al D.lgs. 81/2008 e ai relativi accordi attuativi.

Durata del contratto di apprendistato (Quesito 4)

Come recita il primo comma del Testo unico, "l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani". Tale determinazione chiarisce in modo univoco la multicausalità del vincolo contrattuale che sussiste solo laddove e nella misura in cui siano compresenti e agite dalle parti contraenti sia la dimensione lavorativa sia la dimensione formativa e al contempo la sua conformazione a un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infatti, fatte salve le specifiche condizioni applicabili per le attività in cicli stagionali ai sensi dell'articolo 4 comma 5, la disciplina generale dell'apprendistato prevede la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se, al termine del periodo di formazione, nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In tal senso è da intendersi che la durata del contratto di apprendistato è, in via generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa. Da ciò ne consegue che, per tutte e tre tipologie dell'apprendistato, laddove gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima dei termini fissati dal contratto, venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.