

Roma, 2 febbraio 2007



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Alla Confindustria
V.le dell'Astronomia n. 30
00144 – Roma*

Prot. n. 25/I/0001223

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Confindustria – assunzione di apprendisti che abbiano precedentemente prestato la loro attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro con rapporti di natura temporanea.

La Confindustria ha inoltrato richiesta di interpello a questa Direzione generale per avere chiarimenti in merito alla possibilità che un'azienda assuma con contratto di apprendistato professionalizzante uno o più soggetti che abbiano già prestato servizio presso la medesima impresa con rapporti di natura temporanea quale, ad esempio, un contratto a tempo determinato.

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

Va anzitutto ricordato che il contratto di apprendistato rappresenta uno strumento volto, da un lato, a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di soggetti privi di specifiche competenze e, dall'altro, a fornire agli stessi una formazione di base e tecnico professionale al fine di conseguire un'occupazione stabile e qualificata.

Come evidenzia l'interpellante, non esiste in effetti alcuna previsione normativa “*che escluda la possibilità di assumere giovani in apprendistato solo per il fatto di essere già stati in precedenza impiegati o comunque utilizzati dalla stessa impresa*”, ma occorre chiarire la portata di tale affermazione, al fine di non eludere le citate finalità dell'istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi.

Va anzitutto chiarito che tale problematica 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; in proposito, infatti, la giurisprudenza di legittimità – pur riferendosi ai contratti di formazione lavoro – ha chiarito che “*anche durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro a tempo determinato può ritenersi validamente concluso un contratto di*

formazione e lavoro, ove le finalità formative traggano origine dal comune interesse delle parti ad un mutamento delle mansioni contrattuali o di quelle precedentemente svolte e, quindi, alla prosecuzione del rapporto di lavoro con mansioni diverse, in quanto in tali situazioni il contratto di formazione può assolvere pienamente alla sua ragione causale, quale mezzo idoneo a promuovere l'acquisizione di nuove professionalità (nell'interesse del lavoratore), oltre che l'esatto adempimento delle diverse mansioni (nell'interesse del datore di lavoro)" (Cass., 6 giugno 2002, n. 8250).

Per quanto attiene invece all'eventuale coincidenza della qualifica professionale già in possesso del lavoratore con la qualifica cui tende il rapporto di natura formativa, in assenza di precisi riferimenti normativi e di indicazioni di natura contrattuale, sembra possibile far riferimento alla giurisprudenza in materia di contratto di formazione lavoro che, pur essendo una fattispecie contrattuale diversa, per quanto attiene ai profili formativi presenta elementi di contiguità con il contratto di apprendistato professionalizzante. Tale giurisprudenza ha dunque chiarito 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 purchè l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita"* (Cass., 1° novembre 2004, n. 17574).

Detti principi sembrano dunque compatibili anche con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003. Tale istituto, infatti, 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 ad una *qualificazione*, cioè 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.

Ciò premesso, occorre valutare se, nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore.

Appare inoltre evidente che, nell'ambito della valutazione, assume rilevanza non secondaria anche la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore. **A mero titolo orientativo, non sembra ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del**

contratto formativo, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva; tale conclusione è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato.

Comunque, l'applicazione di tale criterio, in quanto implica una valutazione delle competenze già in possesso del lavoratore anche ai fini della elaborazione del piano formativo individuale, suggerisce un opportuno coinvolgimento delle parti sociali **finalizzato ad una più puntuale considerazione di quei contenuti formativi “diversi ed ulteriori” in grado di giustificare sia l'instaurazione del contratto di apprendistato, sia una eventuale diversa rimodulazione della durata dello stesso proprio in considerazione delle preesistenti esperienze del lavoratore.**

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

DP