CIRCOLARE del MINISTERO DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO, DIV. V
del 2.12.1997 - Art. 16 della legge 24.6.1997, n. 196.
Norme in materia di apprendistato. Prime direttive applicative per consentire l'assunzione degli apprendisti.

Con l'art. 16 della legge 24.6.1997, n. 196, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 154 del 4.7.1997, sono state apportate rilevanti modificazioni alla disciplina dell'apprendistato, delle quali alcune sono applicabili fin dalla entrata in vigore della legge stessa.

Al riguardo, con la presente circolare si forniscono chiarimenti in relazione a problematiche interpretative sorte nella prima fase di attuazione della predetta nuova disciplina. (art. 16).

In particolare, va chiarito che sono immediatamente operative le disposizioni concernenti il campo di applicazione, i limiti di età del lavoratore, le agevolazioni all'assunzione dei portatori di handicap nonché i limiti di durata dell'apprendistato per i contratti da stipulare (commi 1,4 e 6).

Tale nuova impostazione fornita dal legislatore alla materia riconosce il carattere generale della funzione dell'apprendistato non solo in tutti i settori produttivi ma altresì allo scopo di consentire l'assunzione in qualità di apprendisti dei giovani "in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale" anche omogenei rispetto all'attività da svolgere. Ciò innova radicalmente le prassi sinora in atto.

ATTIVITA' FORMATIVA - Per quanto attiene alla formazione complementare, fermi restando i relativi impegni di cui alla legge n. 25 del 1955, applicabili anche ai nuovi casi sopra indicati, è noto che i contenuti formativi differenziati costituiranno oggetto della recente regolamentazione di cui al comma 2.

Il medesimo comma 2 subordina il riconoscimento dei benefici contributivi, previsti per i contratti di apprendistato, alla partecipazione dei lavoratori ad iniziative di formative esterne all'azienda, o al luogo di lavoro, contemplate dai contratti collettivi nazionali, per i rapporti istituiti a decorrere da un anno dall'entrata in vigore della legge.

CAMPO DI APPLICAZIONE - L'assunzione con contratto di apprendistato può essere effettuata, fin dall'entrata in vigore della legge n. 196, da imprese appartenenti a tutti i settori di attività, compreso il settore agricolo.

I datori di lavoro in possesso dell'autorizzazione prevista dall'art. 2, co. 2 della legge 19 gennaio 1955 n. 25, come chiarito con circolare n. 100/97 potranno procedere all'assunzione di apprendisti, secondo le modalità indicate dall'art. 9 bis della legge 28 novembre 1996, n. 608, dandone comunicazione, formulata mediante compilazione del modulo e del foglio integrativo di cui al D.M. 20.12.95, entro cinque giorni alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego.

ETA' DEL LAVORATORE - Possono essere assunti con contratto di apprendistato i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro anni ovvero a ventisei nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento Cee n. 2081/93 del 20.7.93 e successive modificazioni.

I limiti di età sono elevati di due anni qualora l'apprendista sia portatore di handicap.

Fino alla modificazione dei limiti di età per l'adempimento degli obblighi scolastici rimane operante la disposizione di cui al secondo comma dell'art. 6, legge n. 25/1955, che consente l'assunzione in qualità di apprendisti anche di coloro che abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età, a condizione che abbiano adempiuto all'obbligo scolastico a norma della legge 31 dicembre 1962, n. 1859.

Sono fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei fanciulli e degli adolescenti.

COMPUTO NELLE QUOTE DI CUI ALLA LEGGE N. 482/68 - L'art. 16, comma 1, stabilisce che "..i soggetti portatori di handicap impiegati nell'apprendistato sono computati nelle quote di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482, e successive modificazioni".

La norma è di immediata applicazione e riguarda anche le assunzioni con contratto di apprendistato effettuate prima dell'entrata in vigore della legge n. 196/97. Inoltre si ritiene utile fornire le seguenti precisazioni:

per "soggetti portatori di handicap" si devono intendere coloro che sono in possesso del requisito dell'invalidità richiesto per aver diritto al collocamento obbligatorio;

qualora i datori di lavoro abbiano già adempiuto agli obblighi occupazionali di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482, possono effettuare in soprannumero le assunzioni con contratto di apprendistato e computare i lavoratori assunti in soprannumero nei posti vacanti di qualunque categoria.

DURATA DELL'APPRENDISTATO - Per i contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore della legge,

la durata dell'apprendistato potrà essere stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi nazionali di lavoro nell'ambito predeterminato dalla nuova disposizione, ossia da un minimo di diciotto mesi a un massimo di quattro anni, eccezione fatta per il settore dell'artigianato.

Per quel che concerne i contratti stipulati ai sensi del preesistente quadro normativo di riferimento, essi conservano in toto la loro efficacia, ivi compresa la relativa durata ancorché stabilita in periodi inferiori a diciotto mesi o superiori a quattro anni.

SETTORE ARTIGIANO - In coerente applicazione dell'impegno di cui all'Accordo sul lavoro del settembre

1996 per la salvaguardia di un complesso di condizioni migliorative connesse all'attuale quadro legislativo e contrattuale, è intendimento del legislatore di consentire un utilizzo più ampio dell'istituto nel settore, confermandone la peculiarità già riconosciuta con la legge quadro sull'artigianato dl 1985 e con la legge n. 56 del 1987.

Tale impegno è trasfuso nel comma 4, legittimando tra l'altro le previsioni negoziali di durata massima fino a 5 anni.

Inoltre l'età dei giovani assumibili con contratto di apprendistato risulta fissata tra 15 anni (ferma restando la deroga prevista dall'art. 6, comma 2, della legge 25/55) e 24 (o 26 o 28) ma può essere elevata fino a 29 anni, per qualifiche ad alto contenuto professionale individuate dai contratti collettivi nazionali di categoria, in attuazione dell'art. 21, comma 5, della legge 28 febbraio 1987, n. 56.

IL MINISTRO