



Direzione centrale
coordinamento giuridico

All'Ispettorato interregionale del lavoro di Venezia
e p.c.

Alla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza e
la sicurezza del lavoro

All'Ispettorato territoriale del lavoro di Rimini

Oggetto: **apprendistato stagionale rivolto ai minori (apprendistato per lo svolgimento di attività stagionali di cui all'art. 43, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015).**

In relazione alla richiesta di parere formulata da codesto Ispettorato interregionale, a seguito di un quesito posto dall'Ispettorato territoriale del lavoro di Rimini, riguardante i requisiti per la stipulazione di un contratto di apprendistato di primo livello di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, con specifico riguardo alla possibilità per lo studente minorenni, di età compresa tra i 16 ed i 17 anni, di svolgere un apprendistato per attività stagionale in qualità di cuoco soltanto se proveniente da un istituto scolastico alberghiero, si osserva quanto segue.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani che abbiano compiuto il quindicesimo anno di età e sino al compimento del venticinquesimo anno, la cui disciplina è sostanzialmente rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano.

In particolare, l'apprendistato di primo livello, disciplinato dall'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015, nel coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative, mira al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Con la stipula del contratto in esame si instaura un percorso formativo "duale" che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna" (cfr. ML circ. n. 12/2022) il cui elemento essenziale è la formazione.

Come previsto dall'art. 6, comma 1, del D.I. 12 ottobre 2015, intervenuto a definire gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, *"l'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza: a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire..."*.

Vi deve essere, pertanto, una correlazione tra standard formativi e standard professionali (art. 46, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015) anche al fine di consentire all'istituzione formativa di provenienza dello studente di certificare le competenze acquisite dall'apprendista (art. 46, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Il comma 8 dell'art. 43 del D. Lgs. n. 81/2015, inoltre, per le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, rimette alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere l'utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

A tal proposito, la Regione Emilia-Romagna ha approvato la DGR n. 496/2023, al fine di dare attuazione all'apprendistato di cui all'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 per lo svolgimento di attività stagionali, stabilendo che possono essere assunti con tale tipologia di contratto "i giovani di età compresa tra i 16 e i 25 anni che sono iscritti ad un percorso di Istruzione o di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) per l'assolvimento del diritto dovere all'istruzione e alla formazione".

Come evidenziato nella richiesta di parere, dal dato letterale della citata disposizione **non si evince una preclusione per l'accesso al contratto di apprendistato stagionale derivante dall'iscrizione ad uno specifico percorso di istruzione**; si fa riferimento, infatti, ai percorsi di Istruzione o di Istruzione e Formazione Professionale, senza ulteriormente specificare la necessità o meno di una stretta correlazione tra l'attività lavorativa e il percorso di studi e formazione.

Sul punto, tuttavia, giova evidenziare che nelle indicazioni fornite nel Manuale Operativo, allegato alla citata circolare n. 12/2022, interpretativa dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 e del D.l. 12 ottobre 2015, **il datore di lavoro, nel corso del primo contatto con l'istituzione formativa, è chiamato a verificare l'effettiva fattibilità del contratto di apprendistato "attraverso l'accertamento della coerenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e titolo di studio (es. qualifica/diploma)".**

Tanto premesso, a parere della scrivente Direzione, ferme restando gli ulteriori requisiti di legge, pur non derivando dalla delibera regionale citata la necessità di una stretta correlazione tra percorso di istruzione e attività lavorativa, il datore di lavoro e l'istituzione formativa non possono prescindere dal valutare la sussistenza di tale correlazione, anche alla luce della certificazione finale che dovrà essere rilasciata dall'istituzione formativa di provenienza dello studente ai sensi dell'art. 46, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

IL DIRETTORE CENTRALE

Danilo PAPA