

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede legale - Via Palmanova 28 – 20132 Milano (MI)
Reg.Imprese di Milano n. REA 1936238
Sede operativa - Via Bergamo 25 – 24035 Curno (BG)
Reg.Imprese di Bergamo n. REA 362371
P.Iva e C.F. 03252150168

Uffici - Tel. 035.4376262 – Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N.188

del 04.05.2011



La Memory

*A cura di Roberto Camera
Funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro di Modena (1)*

Il parere della Fondazione studi dei Consulenti del Lavoro sulla proroga del contratto di apprendistato

I Consulenti del lavoro forniscono un loro parere sulle motivazioni relative alla proroga di un contratto di apprendistato (parere n.9 del 26 aprile 2011). In particolare, **si cerca di definire i casi in cui è possibile prorogare un contratto formativo, quale quello con un apprendista, facendo ritardare il termine inizialmente previsto per la trasformazione in contratto a tempo indeterminato.**

Premessa

La sospensione del rapporto di lavoro determina o meno la proroga del periodo di apprendistato? Questa è la domanda alla quale la Fondazione studi dei Consulenti del Lavoro ha cercato di rispondere con il **parere n. 9 del 26 aprile 2011.**

Il responso della Fondazione studi è relativo alle **ipotesi più frequenti di sospensione del rapporto di apprendistato, che sono:**

- 1. malattia,**
- 2. servizio militare,**

1 Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

3. maternità o congedo parentale,
4. sospensione consensuale,
5. ferie.

Già la Corte di Cassazione, di recente, era intervenuta sull'argomento con la sentenza n. 20357 del 28 settembre 2010, affermando che *"La disciplina dell'apprendistato implica che il lavoro e l'insegnamento devono essere effettivi e non meramente formali, se non - addirittura - fittizi"*. E proprio dal principio di effettività - evidenziato dalla Suprema Corte - la Fondazione studi è partita argomentando la sua risposta. Infatti, viene affermato che **non potranno essere considerati**, ai fini del completamento del periodo di apprendistato, **periodi consistenti di inattività, tali da impedire il completamento del percorso di apprendimento e qualificazione**.

Ma andiamo con ordine e verifichiamo, caso per caso, le ipotesi di sospensione ed il parere dei Consulenti.

Malattia

In caso di malattia, la Fondazione studi evidenzia **due possibilità**: sospensione dell'attività lavorativa e formativa dell'apprendista inferiore o superiore al mese. Lo spartiacque temporale è ripreso dall'interpello n. 34 del 15 ottobre 2010, della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in risposta ad un quesito della Confartigianato Imprese.

Il Ministero, infatti, aveva evidenziato che in assenza di una specifica disciplina prevista dal contratto collettivo applicato dall'azienda e in caso di sospensione del rapporto di apprendistato di durata inferiore al mese, occorre fare riferimento al principio di effettività, già richiamato nella nota del 24 dicembre 1981 la quale, confermando l'interpretazione già fornita con la circolare n. 196 del 4 marzo 1959, aveva precisato che le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero *"ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento"*.

Nel caso, invece, di periodi di assenza uguali o superiori al mese, da calcolarsi anche come sommatoria di più periodi brevi, e sempre in mancanza di una disciplina contrattuale applicata dall'azienda, dovrà essere effettuata una attenta valutazione sull'effettiva incidenza dell'assenza del lavoratore, rispetto alla realizzazione del programma formativo e nel caso di "marcata ingerenza" della sospensione sulla formazione dell'apprendista, l'azienda provvederà alla proroga del contratto di apprendistato per il relativo periodo. In caso contrario, qualora l'assenza non dovesse compromettere il raggiungimento dell'obiettivo formativo, individuato e scadenzato dal Piano Formativo Individuale, non sarà necessaria alcuna proroga del rapporto di lavoro. In definitiva, prima di ogni valutazione da parte del datore di lavoro, è necessaria un'attenta lettura del contratto collettivo applicato dall'impresa che qualora prevede le

modalità di proroga del rapporto di apprendistato, dovrà essere rispettato indipendentemente dalle indicazioni precedentemente fornite.

Servizio di leva

Il servizio militare va ad interferire notevolmente sulla durata del rapporto di apprendistato, per cui dovrà essere prevista una proroga del rapporto di lavoro proporzionata all'assenza del lavoratore per la durata del servizio stesso.

Maternità o congedo parentale

Nell'ipotesi di **astensione obbligatoria e/o facoltativa dal lavoro**, la Fondazione studi - supportata anche dal messaggio dell'Inps n. 6827 del 9 marzo 2010 - ha sottolineato come il rapporto di lavoro debba subire uno slittamento di durata pari a quella della sospensione in questione, in quanto i periodi summenzionati non possono essere computati ai fini della durata del rapporto di apprendistato. La decisione è imposta dal fatto che la formazione dovuta al lavoratore - contenuta nell'obbligazione negoziale e finalizzata a far conseguire la qualifica al lavoratore - potrebbe non risultare completa laddove il rapporto di apprendistato avesse una durata effettiva più breve di quanto previsto *ab origine*.

Sospensione consensuale del rapporto di lavoro

In caso di **sospensione consensuale per esigenze aziendali**, il rapporto di apprendistato viene prolungato al fine di dare la possibilità al lavoratore di completare il percorso di addestramento. La decisione presa si rifà alla sentenza n. 6134 del 12 maggio 2000 della Corte di Cassazione relativa ad una ipotesi di sospensione dell'attività produttiva concordata con i sindacati.

La Suprema Corte aveva stabilito che

→ *"ai fini del conseguimento delle cognizioni tecniche indispensabili per l'espletamento delle previste mansioni, è indifferente che l'interruzione del rapporto di apprendistato sia imputabile al lavoratore ovvero a comprovate esigenze produttive dell'impresa, poiché ciò che rileva nello speciale rapporto in esame è che l'insegnamento venga effettivamente impartito per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo".*

Ferie

Sono da considerare fisiologici i **periodi di ferie annuali** previsti durante il rapporto di apprendistato, e come tale non potrà essere previsto un prolungamento del rapporto stesso al fine di recuperare, a fini formativi, detti periodi. La considerazione nasce dal fatto che le sospensioni annuali effettuate per usufruire delle ferie, sono un diritto previsto dalla legge (art. 10, Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66) e come tale preventivabile nella fisiologia del rapporto stesso.

Modalità relative alla proroga del rapporto di lavoro

Il parere della Fondazione studi dei Consulenti del Lavoro termina con una considerazione alquanto evidente ed imprescindibile che riguarda le **modalità relative alla proroga del rapporto di lavoro**. Infatti, così come evidenziato dalla sentenza

della Corte di Cassazione n. 20357 del 28 settembre 2010, la sospensione prolungata dal lavoro, che fa ritenere che ciò abbia influito sulla formazione dell'apprendista, porta alla proroga del termine inizialmente fissato sempre che tale decisione avvenga *"in modo chiaro e con piena consapevolezza tra le parti"*.

Inoltre, il datore di lavoro che, a causa di una assenza giustificata del lavoratore, ritenga di detrarre il relativo periodo dall'apprendistato, spostando la scadenza convenuta ad altra data, ha l'obbligo di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto. L'eventuale mancato avviso o il ritardo nella comunicazione della proroga, da parte dell'imprenditore, fa sì che il contratto venga convertito a tempo indeterminato dalla data di scadenza naturale del contratto di apprendistato.

Infine, va fatta una **ultima riflessione per quanto attiene la formalità della comunicazione**. Il datore di lavoro, una volta concordato con il lavoratore la proroga del periodo di apprendistato, dovrà effettuare una comunicazione di variazione al Centro per l'impiego (COT), trasmettendo la nuova data di termine del contratto di apprendistato, ciò al fine di non incorrere in una sanzione amministrativa prevista in caso di mancata comunicazione.