

Le sospensioni della formazione prolungano il periodo di apprendistato

di Claudio Boller – consulente del lavoro

Previsto, rivisto, riformato, riscritto, ricopiato, l'apprendistato non è riuscito ancora una volta a trovare pace. Il Legislatore sembra ogni volta dimenticarne fuori un pezzettino. Il risultato è desolante, le imprese continuano a ricorrere ai contratti di apprendistato quasi esclusivamente in un'ottica di risparmio. Manca, quindi, ancora una volta quell'inversione di visione che fa sì che l'apprendistato sia dalle aziende realmente considerato come un investimento formativo, una progettualità sulle capacità delle persone, da sviluppare in modo metodico e mirato, per avere domani lavoratori preparati, utili e con le caratteristiche effettivamente necessarie e, contemporaneamente, dai lavoratori sia visto come un percorso di crescita, che dia stimoli e motivazioni, preparazione e formazione teorico pratica adeguate alle esigenze del mercato.

Quanto segue vuole essere un'analisi di cosa succede alla durata del contratto se la formazione viene momentaneamente sospesa, considerato che, a distanza di sessant'anni dalla L. n.25/55, non si è ancora riusciti a mettere un punto definitivo alla questione.

Le assenze prorogano l'apprendistato

Per molto tempo ci si è chiesti se e in quale modo eventi momentanei, interruttivi del rapporto di lavoro, potessero far slittare in avanti la fine dell'apprendistato, se quindi la durata contrattuale fosse da ritenere fissa e imm modificabile o se vi fossero casistiche che potessero far slittare in là nel tempo il termine finale.

È frequente che durante il rapporto di lavoro vi siano assenze del lavoratore; si va dalle normali giornate di ferie, alla malattia o all'infortunio, alla chiusura temporanea dello stabilimento per un incendio, alla messa in cassa integrazione dei lavoratori, a un'aspettativa per motivi sindacali o per cariche pubbliche elettive o per ragioni di salute, alla maternità, giusto per citare i primi che vengono in mente.

Ma le assenze, in questo caso, non sono questione di poco conto, in quanto l'apprendistato, unico nel suo genere, unisce un percorso lavorativo a un percorso formativo senza soluzione di continuità: l'apprendistato, quindi, si può considerare completo solo al completamento dell'apprendimento.

Le assenze dal lavoro, volontarie o involontarie, di breve o di lunga durata, causate per motivi del lavoratore, o causate da esigenze aziendali, sortiscono comunque sempre l'effetto di interrompere non solo la prestazione lavorativa, ma anche e soprattutto la formazione; cioè si tratta di eventi che, al loro accadere, più o meno casuale, sospendono l'istruzione lavorativa dell'apprendista, con la conseguenza che il piano formativo subisce un'interruzione e quindi

risulta incompleto.

Prima dell'avvento del Testo Unico dell'apprendistato la questione era rimessa all'aleatorietà del sistema giudiziario o a circolari degli Enti pubblici, Inps e Ministero del Lavoro *in primis*, che, più o meno arbitrariamente, si sostituivano al Legislatore; l'unica esclusione *ex lege* che si poteva rilevare era riferita esplicitamente ai soli periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro (ora congedi parentali, di cui si parlerà nel proseguo), che non si computavano ai fini della durata del periodo di apprendistato, ai sensi dell'art.7, D.P.R. n.1026/76.

Ad esempio, la sentenza di Cassazione, sezione lavoro, n.6134/00, facendo riferimento all'abrogata L. n.25/55, ricorda come nell'apprendistato il datore sia obbligato a impartire l'insegnamento necessario all'apprendista per conseguire le capacità che lo porteranno ad essere un lavoratore qualificato.

Per raggiungere tali capacità, la sentenza ha affermato la necessità dello svolgimento effettivo e non meramente figurativo della prestazione dell'apprendista, ed effettiva deve essere anche l'attività di insegnamento del datore.

Conseguenza logica è che dal computo della durata del periodo di apprendistato devono logicamente essere esclusi gli eventuali periodi di interruzione del rapporto, a prescindere che siano per cause imputabili ad esigenze dell'azienda o per cause imputabili al lavoratore.

Pochi mesi più tardi la stessa Cassazione, con la sentenza n.15915/00, ha precisato come le ferie annuali

CLAUSOLE E ACCORDI NEL CONTRATTO DI LAVORO

costituiscano un *modus operandi* intrinseco all'attività lavorativa dei dipendenti, compresi anche gli apprendisti. Pertanto le ferie non possono essere considerate una causa di sospensione del rapporto di lavoro, ma ne sono naturale parte e, perciò, non determinano prolungamento del contratto; contemporaneamente, però, la sentenza dichiara che eventi come il servizio militare, poiché per espressa previsione legislativa sono fatti interruttivi del rapporto di lavoro, con diritto alla sua conservazione per tutta la durata del servizio di leva, costituiscono motivo di sospensione reale e di prolungamento della durata dell'apprendistato.

E, ancora, nel 2010¹ i togati, riprendendo il concetto che la disciplina dell'apprendistato implica l'effettività del lavoro e dell'insegnamento, sottolineano il confine tra assenze fisiologiche e assenze non preventivate.

Quindi l'effettività dell'apprendimento risulta essere un principio qualificante la presenza al lavoro dell'apprendista, tale da consentirne la sua contestuale formazione; all'interno di tale principio possono essere distinti dei periodi di inattività del rapporto, che, per caratteristica e/o durata, impediscono il completamento del percorso formativo, da periodi di inattività del rapporto di carattere fisiologico e/o di breve durata, che non incidono sulla durata dell'apprendistato.

Pertanto il rapporto può essere prorogato in caso di sospensioni dell'attività oppure non subisce alcuno slittamento temporale, a seconda della causa che ha generato la sospensione stessa e a seconda della sua durata.

La Cassazione, quindi, aggiunge anche il tassello della durata: in tal senso una malattia dal lungo decorso è considerata causa di sospensione dell'apprendimento tale per cui il rapporto può essere fatto slittare in avanti per un pari periodo per permettere il completamento formativo del lavoratore; di contro, una malattia breve in linea generale non viene considerata giusto motivo di interruzione dell'apprendimento.

Ma vi è di più, nella stessa sentenza viene precisato che l'esigenza di chiarezza e certezza, ma soprattutto la presenza di possibili situazioni *borderline*, comporta un'applicazione rigorosa della norma; di conseguenza, se il datore di lavoro ritiene che l'evento che ha generato l'assenza, per motivo e durata, sia

tale da aver interrotto il percorso formativo, e che pertanto a suo giudizio l'apprendistato deve essere prolungato, ha allora l'obbligo di formalizzare al lavoratore lo spostamento del termine finale del contratto e le motivazioni che ne hanno determinato la decisione.

La comunicazione al lavoratore, però, deve essere effettuata prima della scadenza naturale della durata dell'apprendistato, senza cioè far slittare automaticamente in avanti la nuova data di fine contrattuale e comunicando solo a posteriori all'apprendista che il rapporto è proseguito momentaneamente solo per sopperire alla formazione mancante a causa dell'evento morboso; questo in quanto il principio di effettività è di per se stesso criterio di garanzia per il lavoratore, e quindi non può venir disatteso, creando ambiguità nella certezza del termine finale del rapporto.

Anche il Ministero del Lavoro ritiene di dover dire la sua e, sollecitato da più parti, interviene con due interpellanti.

Con risposta a interpello n.1/07, sottolinea come le malattie di breve durata, sia come evento singolo sia come sommatoria di più eventi morbosi di breve periodo, deve considerarsi ininfluente nell'ambito della formazione dell'apprendista, perché di fatto irrilevante rispetto al pregiudizio dell'addestramento, se ciò è espressamente previsto dalla fonte contrattuale applicata; in mancanza di disciplina contrattuale, il Ministero, in ottemperanza al principio di effettività e richiamando la nota 24 dicembre 1981, che a sua volta richiama la circolare n.196/59, afferma che per "breve periodo" si deve intendere una durata della malattia inferiore al mese.

Nel secondo interpello, il n.34/10, il Ministero precisa che nel caso in cui la sommatoria di più eventi di malattia determini il superamento della soglia del mese, la durata del rapporto di apprendistato si considera prorogata per il medesimo periodo nei casi disciplinati dai contratti collettivi, anche aziendali, applicati; in mancanza, si deve invece valutare caso per caso sulla base del principio di effettività, verificando se la breve ma ripetuta morbosità dell'apprendista incida sulla realizzazione del programma formativo. Vigeva una certa incertezza e, pertanto, l'intervento del Legislatore risultava necessario al fine di dirimere una volta per tutte la *querelle*.

Come si sa però, può esserci la pentola, può esserci il coperchio, ma non è detto che il coperchio chiuda la pentola; e infatti il T.U. n.167/11, che nell'intento del Legislatore doveva disciplinare tutta la materia

¹ Cass. n.20357/10.

CLAUSOLE E ACCORDI NEL CONTRATTO DI LAVORO

dell'apprendistato, è intervenuto, ma in modo piuttosto timido: avrebbe cioè potuto essere molto più incisivo e risolutorio.

Ma finalmente si arriva al 2015: facendo seguito al *Jobs Act* si riprendono in mano e si riscrivono tutte le tipologie contrattuali e anche, per l'ennesima volta, l'apprendistato².

Sicuramente questa poteva essere l'occasione per porre la parola fine alla problematica e per chiarire in modo completo quali siano le situazioni che incidono sulla durata dell'apprendistato.

Sfortunatamente, invece, il Legislatore probabilmente ha ritenuto che la questione fosse di poco conto: l'art.42, co.5, lett.g), ha infatti semplicemente ricopiato quanto già previsto dall'art.2, T.U. 2011, senza un completo approfondimento della questione. In realtà, nel riportare l'art.2, la nuova novella è stata privata del rimando alla contrattazione collettiva.

La norma in vigore, quindi, a fronte del lungo percorso normativo, giudiziale e circolatorio, ha ora previsto che vi sia la

“possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni”.

Si nota immediatamente che il Legislatore ha scelto di ricomprendere il prolungamento del rapporto all'interno di un ambito di libera volontà, si tratta cioè solo di una “possibilità”, di un atto volontario legato a una mera valutazione.

In linea di principio la possibilità di spostare in avanti la durata del contratto è data ad entrambe le parti, nel senso che, almeno sul piano teorico, l'apprendista stesso potrebbe comunicare che il rapporto di lavoro subirà uno slittamento temporale a seguito della sua assenza, per poterli permettere di completare la formazione; più verosimilmente e pragmaticamente si tratta di una valutazione che rimane in capo al datore di lavoro.

La “possibilità” ha comunque una conseguenza, non trattandosi infatti di un meccanismo automatico, non trovandoci di fronte a un sinallagma del tipo “assenza uguale prolungamento del contratto”, risulta necessario che vi sia una manifestazione della volontà, una comunicazione che giunga alla controparte e, come sottolineato dalla Cassazione prima richia-

² D.Lgs. n.81/15 “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”

mata, non potendo far venire meno la certezza del termine, con conseguente situazione ambigua per il lavoratore: il prolungamento deve essere comunicato prima che la scadenza naturale del contratto giunga al termine.

Si potrebbe anche valutare la possibilità di prevedere già all'interno del contratto di assunzione una clausola espressa che, fin dall'inizio del rapporto di lavoro, consideri cause sospensive della formazione alcuni eventi specifici, per quanto aleatori, che nell'eventualità accadano, prolungano la durata del rapporto di apprendistato.

Ovviamente se i trenta giorni vengono superati sommando più eventi, è sicuramente consigliabile fare comunque una comunicazione al lavoratore prima del termine del rapporto, per evitare che vi sia ambiguità sulla data di scadenza.



[Preleva il documento](#)

Clausola di durata del contratto

Il rapporto di apprendistato professionalizzante avrà durata di _____ mesi.

In caso di malattia, di infortunio, di malattia professionale, ed in caso di altre assenze involontarie (citare quali), anche non ricomprese nel Ccnl, di durata superiore a trenta giorni anche cumulativamente calcolata, fin d'ora le parti considereranno sospeso il percorso formativo di apprendimento e pertanto, la durata contrattuale sarà prolungata per un pari periodo.

In caso di assenze ad ore, le parti dichiarano che per la perequazione a giorni verrà utilizzato il divisore mensile previsto dal Ccnl di riferimento, eventualmente riproporzionando in base all'effettivo orario *part-time* dell'apprendista.

? Ma quali sono i casi per i quali si ha la possibilità di traslare la durata del contratto?

Quelli espressamente indicati dalla norma, ovvero in caso di malattia, ricomprendendo certamente anche la malattia professionale ancorché non menzionata, in caso di infortunio, sia sul lavoro che extralavorativo, e in caso di qualsiasi altra causa di sospensione involontaria del lavoro, purché abbia una durata superiore a trenta giorni.

L'utilizzo della forma lessicale “o altra causa di sospensione involontaria” è da ritenersi sufficientemente generalizzata da far rientrare tutte le cause, nessuna esclusa, con la sola accortezza che si tratti di sospensione involontaria; questo significa che eventi

CLAUSOLE E ACCORDI NEL CONTRATTO DI LAVORO

quali il servizio di leva volontario o le aspettative non retribuite non sono motivo di prolungamento contrattuale.

Invero, il Legislatore avrebbe potuto dimostrare maggiore sensibilità, perché sarebbe stata una buona occasione per ricomprendere situazioni come le aspettative per malattie oncologiche o per assistenza a familiari malati, avrebbe così dimostrato un'attenzione per situazioni rilevanti, non prevedibili e che obiettivamente sono anch'esse ragione di interruzione del percorso formativo, ancorché di natura volontaria.

Vale la pena anche ricordare che, prima del T.U., potevano essere fatte rientrare come cause valide, al fine del prolungamento dell'apprendistato, le sospensioni consensuali per esigenze aziendali; la già citata sentenza di Cassazione n.6134, infatti, così come anche sottolineato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro³, affermava 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”⁴.

Considerato ora l'esplicito richiamo a sospensioni di carattere involontario, si deve ritenere che le sospensioni consensuali, per esigenze aziendali, se sono di natura volontaria, non possono essere causa di prolungamento del termine del rapporto di lavoro. Infine il Legislatore non ha dipanato il problema se si possano ricomprendere anche i casi di assenza che, singolarmente considerati, hanno durata inferiore ai trenta giorni previsti, ma cumulativamente eccedono il limite previsto, pertanto si è ancora una volta costretti a rifarci al principio di effettività della formazione, e vi dovrà essere una valutazione caso per caso che rimarrà sfortunatamente in balia del parere dei giudici.

Le sospensioni per ammortizzatori sociali

Il Legislatore ha fatto una scelta specifica nel D.Lgs. n.81/15: tra le cause di sospensione dell'apprendi-

stato non ha espressamente citato i casi di interruzione a seguito di cassa integrazione salariale.

Questo perché, nel successivo D.Lgs. n.148/15 per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ha ritenuto di dedicare un articolo specifico all'apprendistato, prevedendo che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante siano destinatari dei trattamenti di integrazione salariale.

Si tratta ovviamente di quei lavoratori assunti presso aziende alle quali sono applicabili le sole integrazioni salariali straordinarie, ma nella fattispecie gli apprendisti risultano essere destinatari unicamente se si tratta di interventi straordinari a seguito di crisi aziendale⁵, con esclusione quindi dei casi di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà.

Se però all'azienda è applicabile sia la disciplina delle integrazioni salariali ordinarie sia la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, oppure è applicabile la sola disciplina delle integrazioni salariali ordinarie, l'apprendista in questi casi è destinatario esclusivamente dei trattamenti ordinari di integrazione salariale.

È importante sottolineare che la normativa, non richiamandoli, o meglio richiamando unicamente l'apprendistato professionalizzante, esclude di fatto dalla disciplina degli ammortizzatori sociali gli apprendisti assunti per alta formazione e ricerca e quelli assunti per la qualifica e diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Esplicitamente, l'art.2, co.4, prevede che per gli apprendisti professionalizzanti, alla ripresa dell'attività lavorativa, interrotta a seguito di una sospensione o di una riduzione dell'orario di lavoro, il periodo di apprendistato venga prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

Questo sta a significare che, rispetto all'art.42, D.Lgs. n.81/15, in questo caso non si tratta di una mera facoltà, di una “possibilità” di prolungamento del contratto, ma di un'espressa previsione normativa: la proroga contrattuale è quindi diretta conseguenza della sospensione lavorativa a seguito dell'utilizzo dell'ammortizzatore sociale.

Corollario logico sarà quindi affermare che, nel caso di sospensione del percorso formativo per inter-

³ Parere n.9/11.

⁴ Vedasi anche Tribunale Forlì 27 giugno 2000; Cass. n.8229/94.

⁵ Art.21, co.1, lett.b), D.Lgs.n.148/15.

CLAUSOLE E ACCORDI NEL CONTRATTO DI LAVORO

vento della cassa integrazione, l'apprendistato sarà prolungato per un pari periodo *tout court*, automaticamente, senza necessariamente dover comunicare formalmente tale slittamento al lavoratore. Questo in quanto si deve ritenere che l'art.2, co.4, D.Lgs. n.81/15 sia disciplina specifica, prevalente perciò rispetto la disciplina generale dell'art.42, co.5, D.Lgs. n.81/15; nulla vieta comunque di formalizzare il prolungamento all'apprendista, e anzi in questo caso per evitare contestazioni o incomprensioni meglio procedere *ad abundantiam*.

Un problema che potrebbe insorgere è legato al fatto che, in caso di ammortizzatori sociali, nella norma non è stato espressamente indicato il limite minimo di trenta giorni, come invece previsto dall'art.42: questo potrebbe far supporre che anche un solo giorno di cassa integrazione sia sufficiente per prolungare il termine del rapporto.

Non dobbiamo però dimenticarci il percorso logico fatto precedentemente in merito al principio di effettività, i trenta giorni vengono visti in sede giudiziale come un periodo sufficientemente lungo per considerare interrotta la formazione e, quindi, per procedere a un prolungamento contrattuale per terminare il percorso formativo.

Interpretare la norma nel senso che, non avendo l'art.2 posto un limite minimo, possano essere considerati sufficienti anche pochi giorni di assenza per cassa integrazione per procedere allo spostamento in avanti della data di fine apprendistato, potrebbe avere esito negativo in caso di alea giudiziale.

Le sospensioni per congedi parentali

Già quarant'anni fa il Legislatore aveva previsto, con il D.P.R. n.1026/76, art.7, che i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si dovessero computare ai fini della durata del periodo di apprendistato.

La previsione è certamente datata, sicuramente si poteva benissimo, nell'ambito dell'operazione di

riunire in una disciplina organica tutti i contratti di lavoro, traslare anche questo articolo all'interno del D.Lgs. n. 81/15, ma così non è stato; dobbiamo quindi ritenere la novella del 1976 ancora valida.

Dobbiamo anche tener conto che nel 2001⁶ è stata rideterminata la disciplina della maternità, tra le altre cose modificando la terminologia da utilizzare; perciò si deve ora intendere: per "congedo di maternità" l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice; per "congedo di paternità" l'astensione dal lavoro del lavoratore, fruito in alternativa al congedo di maternità; per "congedo parentale" l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.

Come per gli ammortizzatori sociali, anche in questo caso ci troviamo di fronte a una norma che regola specificatamente il caso, e nella definizione perentoria del D.P.R. si evince un automatismo tra sospensione per congedo di maternità o parentale e la durata del contratto di apprendistato; non si tratta quindi di una mera facoltà come nei casi previsti dall'art.42, D.Lgs. n.81/15.

Diretta conseguenza è che la proroga non necessita di essere comunicata preventivamente al lavoratore, tale conseguenza è cioè già all'interno della previsione di legge, però, come per le assenze in caso di cassa integrazione, si suggerisce di procedere lo stesso con una comunicazione formale, in quanto procedere *ad abundantiam* non costa nulla ed evita cause future.

? Cosa succede se, però, al termine dei tre anni di apprendistato il datore di lavoro interrompe il rapporto, senza considerare nel computo i periodi che il lavoratore è rimasto assente per maternità?

Si ritiene che in questo caso, per l'espresso dettato normativo che la sospensione non si computa nella durata dell'apprendistato, il lavoratore possa chiedere di essere ripreso al lavoro, con annullamento del licenziamento, per poter completare l'*escursus* formativo; al termine del quale il rapporto potrà essere nuovamente risolto, ai sensi dell'art.2118 cod.civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine.

⁶ D.Lgs. n.151/01, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.