

## LAVORO E PREVIDENZA

---

### ***Sospensione dell'apprendistato: poco riordino e molto caos***

di Luca Vannoni

Tra i contratti oggetto del riordino operato con il D.Lgs. 81/2015 vi è anche **l'apprendistato**, ritenuto da tutte le recenti riforme del lavoro elemento centrale per l'inserimento lavorativo dei giovani e, quindi, meritevole di progressive semplificazioni ed estensioni di applicabilità.

Anche per tale contratto vale l'intenzione dichiarata dal Legislatore, e cioè introdurre una nuova "disciplina organica dei contratti di lavoro", di semplice consultazione e applicazione. **Se, tuttavia, andiamo a verificare nel concreto lo spirito riformista, emergono situazioni di criticità normative non risolte, o peggio, rese ancor più nebulose dopo i recenti interventi normativi.**

È il caso della sospensione del contratto di apprendistato e della sua prorogabilità per i periodi in cui non vi è stata effettiva prestazione di lavoro.

Tale contratto, caratterizzato da una serie di agevolazioni contributive, retributive e normative, ha come finalità, nel caso della tipologia maggiormente utilizzata, quella professionalizzante, il raggiungimento di una qualificazione professionale del lavoratore: pertanto, alla prestazione lavorativa si accompagna una fase formativa in grado di raggiungere l'obiettivo.

Pur essendo un contratto a tempo indeterminato, al termine della fase formativa, la cui durata è determinata dalla contrattazione collettiva nazionale, in base alle competenze necessarie per il raggiungimento delle qualificazioni professionali, il datore di lavoro può recedere dal rapporto, riconoscendo il preavviso, senza l'obbligo di particolari motivazioni.

Se la durata è connessa con la necessaria formazione, **eventuali sospensioni della prestazione possono determinare una proroga della scadenza**. Vediamo quali disposizioni operano sulla materia.

Innanzitutto, il **comma 5, lett. g, del D.Lgs. 81/2015** (T.U. Contratti) prevede 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 30 giorni**. Nell'eventuale silenzio da parte della contrattazione collettiva sullo specifico aspetto, il periodo di 30 giorni, anche per sommatoria per eventi distinti, può costituire un solido appiglio per la gestione della scadenza. La norma, che trasponde sostanzialmente un'analogia previsione contenuta nel D.Lgs. 167/2011, trova la sua origine in precedenti di prassi, come l'interpello n. 34 del 15 ottobre 2010, che fissarono on 30 giorni il termine di prorogabilità.

Oltre a questa disposizione di carattere generale, per quanto riguarda la maternità, opera l'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976, che prevede che **“i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.”**

Oltre alla constatazione che la norma non è stata inclusa nel TU Contratti, si evidenzia come l'anzianità della norma ponga subito un dubbio: anche i congedi parentali, oggi usufruibili a giorni, o a ore, non devono essere computati nella durata? Sporadici congedi, infatti, non sembrano escludere la realizzazione degli obblighi formativi, anche se il dato letterale della norma non sembrerebbe presentare alternative.

Se passiamo agli **ammortizzatori sociali, il comma 4, dell'art. 2 del nuovo D.Lgs. 148/2015** prevede che il periodo di apprendistato è prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite. In questo caso, la problematica principale consiste nella trasformazione delle ore in giorni, dove sembra più preciso utilizzare come riferimento l'orario contrattuale del singolo lavoratore.

Non vi sono problemi riguardo alle ferie, che non determinano, vista la loro fisiologicità necessaria, alcun spostamento.

Per ovviare ai problemi operativi sopra indicati, è necessario, alla scadenza originariamente prevista, comunicare al lavoratore, in termini chiari e netti, l'eventuale proroga dovuta a sospensione: in assenza di comunicazione, come ha sottolineato la Corte di Cassazione n. 20357 del 28 settembre 2010, il rapporto si stabilizza in un ordinario contratto di lavoro subordinato.