

APPRENDISTATO: QUANDO E' OBBLIGATORIO PROLUNGARE IL PERIODO FORMATIVO

Uno dei problemi che caratterizza il piano formativo dell'apprendistato professionalizzante riguarda la sua effettiva durata: problema che si presenta, soprattutto, per quei datori di lavoro che intendono esercitare il diritto di recesso al termine dello stesso. Occorre, infatti tener presente che alcune disposizioni di legge o di contatto collettivo prevedono situazioni nelle quali risulta obbligatorio il recupero delle ore e delle giornate "perse a vario titolo".

Ma quali sono le causali che obbligano il datore al recupero, atteso che, non dimentichiamolo, l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani (art. 41 del D.L.vo n. 81/2015) e che presenta la caratteristica della "effettività" (nel senso che la formazione è un elemento essenziale ed effettivo di tale tipologia), come, più volte ricordato dal Ministero del Lavoro?

Innanzitutto, i periodi di integrazione salariale, comprensivi anche di quelli COVID, in quanto la normativa speciale inserita nella decretazione di urgenza susseguitasi in tutto il 2020 ed in questo inizio di 2021, non li esclude assolutamente.

L'art. 2, comma 4, del D.L.vo n. 148/2015 afferma che il periodo di apprendistato deve essere prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruite: ciò vale sia nel caso di sospensione dell'attività che in quello della riduzione di orario. La norma parla di ore ma il recupero va effettuato rapportando le stesse all'orario giornaliero svolto dal giovane.

Su questo argomento l'INPS ha avuto modo di soffermarsi con il messaggio n. 24 del 5 gennaio 2016. L'Istituto richiamava le integrazioni salariali per gli apprendisti con contratto professionalizzante previsti dal D.L.vo n. 148/2015 che sono previste soltanto in alcune ipotesi:

- a) Per gli apprendisti dipendenti da aziende che rientrano nel campo di applicazione delle sole integrazioni salariali ordinarie;
- b) Per gli apprendisti dipendenti da imprese che accedono sia alla CIGO che alla CIGS, destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- c) Per gli apprendisti dipendenti da imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, limitatamente al caso in cui sia stata richiesta la CIGS per crisi aziendale ex art. 21 del D.L.vo n. 148/2015.

A quanto appena detto va aggiunto, come detto in precedenza, il trattamento integrativo scaturente dall'ammortizzatore COVID-19, riferibile sia alla CIGO, che al FIS, che ai Fondi bilaterali che alla Cassa in deroga.

Altra ipotesi nella quale occorre procedere al prolungamento del piano formativo è quella di cui parla l'art. 42, comma 5, lettera g). Qui, il Legislatore affida alla contrattazione collettiva nazionale che, quindi, risulta essere "titolata", la possibilità di prevederlo in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni.

L'indirizzo fornito, in via amministrativa, dal Ministero del Lavoro è che, proprio perché agganciato al piano formativo, le assenze da prendere in considerazione legate alla malattia ed all'infortunio siano di durata superiore a trenta giorni, intesa come periodo "unitario", in quanto il piano necessita di continuità. Ovviamente, qualora la contrattazione collettiva sia per il computo delle assenze "parcellizzate", occorrerà seguire tale criterio.

La norma appena richiamata parla anche di casi di “sospensione involontaria del lavoro”: di cosa si tratta?. Probabilmente, chi fa scritto la lettera g) del comma 5 dell’art. 42, ricopiando una analoga disposizione già presente nel D.L.vo n. 167/2011, intendeva riferirsi ad ipotesi di integrazioni salariali, ma queste, ora, sono espressamente richiamate dalla norma specifica contenuta nel comma 4 dell’art. 2 del D.L.vo n. 148/2015. In tale definizione non rientrano, assolutamente, le ferie, i permessi, i congedi per assistenza ex lege n. 104/1992, il c.d. “riposo giornaliero per allattamento”, ed altri istituti contrattuali ove la volontarietà appare evidente.

Si potrebbe pensare alla maternità ma, a mio avviso, è tuttora, vigente l’art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976 (quindi, norma specifica) secondo il quale i periodi di astensione obbligatoria, anche anticipata, e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

E’ appena il caso di ricordare come nel periodo di prolungamento la contribuzione resti quella tipica dell’apprendistato ed, ugualmente, la stessa cosa si può dire della retribuzione.

Ma cosa succede se un datore di lavoro non tiene conto di tali obblighi legali o contrattuali e risolve il rapporto esercitando la previsione dell’art. 2118 c.c.?

La fase formativa dell’apprendistato non è terminata e non si può, quindi, parlare di risoluzione del contratto avvenuta al termine del periodo. In caso di impugnazione giudiziale, il recesso potrebbe essere considerato come illegittimo e ricondotto al giustificato motivo oggettivo, con applicazione della previsione contenuta nell’art. 3 del D.L.vo n. 23/2015, come riformato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018.

Anche gli organi di vigilanza come gli ispettori del lavoro potrebbero soffermarsi su tale violazione e, a fronte di una mancata realizzazione del piano formativo, potrebbero, in presenza di altre condizioni, giungere al disconoscimento del rapporto di apprendistato e considerare lo stesso come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dall’inizio, con la contribuzione propria di tale tipologia contrattuale e con le differenze retributive.

Bologna, 13 maggio 2021

Eufranio MASSI