

## Capitolo 4

### DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

L'aspetto della durata del rapporto di apprendistato è strettamente legata alla **disciplina formativa** approfondita in modo specifico nel precedente capitolo. In ogni caso il contratto di apprendistato, pur essendo qualificato espressamente come rapporto a tempo indeterminato, convive con l'altro aspetto costitutivo, e cioè con la componente formativa. Ciò significa che il rapporto è **sempre a tempo indeterminato**, sia prima che dopo la scadenza del periodo di formazione, ma al momento in cui scade tale periodo si apre la possibilità per entrambe le parti grazie alla quale ciascuna di esse può decidere se recedere dal rapporto, **senza dare alcuna giustificazione**, o proseguire secondo le regole comuni.

#### 4.1 Durata minima

Secondo quanto prevede l'art. 2, co. 1, lettera *a-bis*) del Testo Unico, come modificato dalla riforma Fornero (legge n. 92/2012), il periodo di formazione deve avere una durata minima di 6 mesi. Tale vincolo è finalizzato all'esigenza di dare concretezza alla parte formativa del contratto: una durata troppo breve non permetterebbe di svolgere un periodo adeguato di formazione. Il legislatore da ultimo ha reintrodotto un limite minimo dopo averlo previsto (con la legge Biagi) in misura pari a 2 anni e dopo averlo perfino eliminato.

Il limite di durata minima non si applica agli apprendisti stagionali, per i quali – unico caso – è possibile frammentare il contratto sulla base di tanti micro rapporti di durata anche inferiore, in un arco temporale molto ampio previsto dai contratti collettivi (il CCNL Turismo ad esempio prevede un arco temporale di 48 mesi).

#### 4.2 Durata dell'apprendistato qualificante

La durata massima del contratto "qualificante" (v. oltre) per ciò che riguarda l'aspetto formativo per conseguire la qualifica e per il diploma professionale **non può eccedere i 3 anni** elevabili a **4 anni** nel caso di diploma quadriennale regionale (art. 3, co. 1, Testo unico). In concreto sono le Regioni a stabilire la durata di questo percorso di apprendistato.

Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, allo scopo di ottenere la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la **trasformazione del contratto di apprendistato per la qualifica (modulo previsto per i minori) in apprendistato professionalizzante** o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva (**art. 9, c. 3, legge 99/2013**).

La regola si applica anche ai contratti di apprendistato per la qualifica in corso al **28 giugno 2013** e con formazione ancora da esaurire, sempreché il CCNL stabilisca la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato (Min. lavoro, circ. 35/2013).

## CUMULO TRA QUALIFICA E CONTRATTO DI MESTIERE

Un altro aspetto su cui è intervenuto il Dl 76/2013 è la possibilità di cumulare l'apprendistato per la qualifica e quello professionalizzante o di mestiere. Sul passaggio tra le due diverse declinazioni del contratto, il comma 3 dell'articolo 9, integrando le disposizioni del Testo unico sull'apprendistato (Dlgs 167/2011, articolo 3, comma 2-bis) stabilisce che, dopo il conseguimento della qualifica o diploma professionale, con il contratto di apprendistato (per conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali) è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In questo caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dai contratti collettivi.

È dunque una trasformazione che non richiede la stipula di un nuovo contratto ma che impone però la redazione di un nuovo piano formativo, che indichi gli elementi della formazione professionalizzante. Questa previsione può essere applicata per i contratti di apprendistato per la qualifica o diploma professionale in corso alla data di entrata in vigore del Dl 76/2013 (28 giugno 2013), il cui periodo formativo non sia ancora scaduto. In ogni caso, però, si può ricorrere alla trasformazione solo se il contratto collettivo applicato ha individuato la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato (circolare del Lavoro 35/2013).

Per le comunicazioni obbligatorie che i datori di lavoro devono inoltrare ai centri per l'impiego, è auspicabile che siano presto aggiornati gli standard tecnici, poiché la possibilità introdotta dal decreto lavoro non è ancora prevista negli attuali modelli.

Il Sole 24 ORE - Norme e tributi 15.10.2013 - p. 23

### 4.3 Durata dell'apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante (v. oltre) nella sua componente formativa non può eccedere un periodo **superiore ai 3 anni** (viene quindi ridotto il periodo massimo previsto dall'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, che fissava un tetto di durata massima di 6 anni). La durata si estende **fino a 5 anni nell'artigianato**.

Sono i contratti collettivi nazionali a individuare settore per settore la durata massima e nel settore artigiano ad individuare le specifiche figure professionali a cui estendere il termine a 5 anni.

### 4.4 Durata dell'apprendistato di alta formazione

La legge delega a specifiche intese stipulate tra le Regioni, con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, il compito di fissare una durata massima all'apprendistato per alta formazione, contrariamente alle altre due tipologie dal Testo Unico.

La norma cioè non stabilisce alcun limite di durata massima.

Il datore di lavoro può però disciplinare (e di conseguenza utilizzare) il contratto, nel caso in cui non siano firmate le intese regionali. Secondo tale meccanismo, possono essere stipulate apposite convenzioni dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca: in tali accordi, dovrà essere fissata anche la durata del rapporto.

#### DURATA DEL PERIODO FORMATIVO NELLE DIVERSE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO: RIEPILOGO

Tipologia di apprendistato	Durata massima	Fonti abilitate a stabilire una durata più breve
Qualificante	- 3 anni in generale - 4 anni, in caso di diploma quadriennale regionale	Intese Stato-Regioni
Professionalizzante	- 3 anni in generale - 5 anni per i profili artigiani	Contratti collettivi nazionali di lavoro
Di ricerca e alta formazione	Non c'è un tetto legislativo	Accordi Regioni – enti formativi (in mancanza, accordi datori di lavoro – enti formativi)

### 4.5 Proroga del periodo formativo

È solo con l'emanazione del Testo unico che il legislatore ha disciplinato l'ipotesi della proroga della durata del contratto di apprendistato o meglio della formazione. Infatti in assenza di previsioni normative la giurisprudenza, con alcune importanti sentenze (ad esempio Cass. 28.9.2010, n. 20357), ha deciso che, quando l'apprendista si **assenti dal lavoro per un periodo prolungato**, il datore di lavoro deve prorogare la scadenza del periodo formativo per un periodo pari a quello dell'assenza; la disciplina dell'apprendistato implica infatti che il lavoro e l'insegnamento devono **essere effettivi** e quindi non possono essere considerati validi, ai fini del completamento del periodo di apprendistato, periodi consistenti di inattività, che impediscono il completamento del percorso di apprendimento e qualificazione.

Le assenze per **maternità o congedo parentale** sono state considerate rilevanti ai fini della proroga dell'apprendistato, con spostamento del termine del rapporto per un periodo pari a quello della sospensione (in tal senso anche **INPS, msg. 9.3.2010, n. 6827**): questo perché durante i periodi di assenza per maternità o per congedo parentale viene meno l'elemento essenziale della formazione.

Nel caso invece in cui il rapporto di apprendistato venga temporaneamente sospeso per **esigenze aziendali**, è stata ammessa la possibilità di spostare il termine finale del rapporto, in quanto rileva la circostanza che l'insegnamento venga effettivamente impartito per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva (**Cass. n. 6134/2000**), a prescindere dell'imputazione della causa dell'assenza.

Se l'assenza è dovuta al godimento delle **ferie**, invece, non si verifica nessuno spostamento del termine finale del periodo formativo, in quanto tale assenza è prevista e prevedibile al momento di instaurazione del rapporto e quindi non altera gli impegni formativi presi.

Per i casi di assenza per **malattia**, la giurisprudenza non fissa un criterio oggettivo, ma si limita a stabilire che il datore di lavoro deve valutare caso per caso la ripercussione dell'assenza sul rapporto di apprendistato e sul corretto adempimento degli obblighi formativi.

Il Ministero del lavoro (interpello n. 34/2010) ha osservato che i **periodi di sospensione di durata inferiore al mese** non possono mai determinare la proroga del periodo di apprendistato. Viceversa nel caso di periodi di assenza **più lunghi del mese** la valutazione andrà effettuata caso per caso dall'impresa, sulla base del principio di effettività e quindi sull'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo.

Per ciascuno dei casi che legittimano la proroga del contratto di apprendistato la giurisprudenza ha ritenuto necessari alcuni **adempimenti da parte del datore di lavoro**: in particolare il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al lavoratore la scelta di prorogare il periodo formativo prima della scadenza originaria, spiegando anche le ragioni della proroga e indicando con precisione la data di nuova scadenza del periodo formativo. In caso di mancato rispetto di tale adempimento viene meno la possibilità di prorogare la scadenza originaria, anche quando vi sarebbero i presupposti per procedere al differimento. Inoltre la scadenza del termine dell'apprendistato, senza che il datore di lavoro abbia dato disdetta al lavoratore (perché implicitamente intende prolungare il contratto senza averne dato preavviso), comporta due conseguenze:

1. l'apprendista acquista il diritto al mantenimento in servizio;
2. il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

Con il **Testo unico** l'ipotesi delle assenze è espressamente disciplinata: il periodo di formazione in apprendistato **può essere prorogato** solo in caso di assenza per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, quando tali assenze abbiano, considerate singolarmente, una durata superiore a **30 giorni**, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Pertanto l'assenza che fa scattare la proroga del periodo formativo deve avere le seguenti caratteristiche:

1. essere considerata singolarmente, nel senso che ad esempio più periodi di malattia singolarmente di durata inferiore a 30 giorni ma complessivamente superiori, non fanno sorgere il diritto alla proroga;
2. l'evento deve essere di tipo involontario, principio queste che esclude le assenze previste e programmate come le ferie e i permessi.

La norma prevede inoltre che la proroga si applichi "secondo quanto previsto dai contratti collettivi". L'affermazione comporta una delega molto ampia alla contrattazione collettiva (di qualsiasi livello, anche aziendale), che potrà definire casi e condizioni di applicazione della proroga.

La legge nulla dice in merito all'onere per il datore di lavoro di darne comunicazione all'apprendista, così come sostenuto dalla Corte di Cassazione. È da ritenere che, anche in presenza della nuova disciplina, tale onere debba essere rispettato, salvo che la contrattazione collettiva non preveda forme e modalità alternative di comunicazione della proroga.

Il datore di lavoro continua a godere degli sgravi contributivi anche in caso di sospensione e proroga del rapporto di apprendistato. In particolare, gli sgravi si applicano durante i periodi di sospensione del rapporto, e restano applicabili se, al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro è nella posizione di prorogare il rapporto per un periodo pari all'assenza del lavoratore (rispettando gli oneri di comunicazione definiti dalla giurisprudenza).

Durante questi periodi, quindi, le aliquote contributive ridotte continuano a trovare applicazione fino al termine del rapporto di apprendistato (così INPS, mess. n. 6827/2010); nella stessa logica, anche in caso di proroga del periodo iniziale spetta lo sgravio di durata di un anno riconosciuto in favore dei datori di lavoro che confermano in servizio gli apprendisti.