

Per la Cassazione l'effettività deve garantire l'addestramento ma anche la durata del rapporto

L'apprendistato si può prorogare

Legittimo il rinvio del termine se comunicato al lavoratore

Prorogabile la durata del contratto di apprendistato in presenza di periodi di inattività, a patto che questi periodi siano stati tali da non aver permesso di completare il percorso di addestramento. Tuttavia, per la piena legittimità della proroga, è obbligatorio che il datore di lavoro comunichi in anticipo al lavoratore lo spostamento del termine, cioè prima della scadenza prefissata al rapporto. In mancanza dell'avviso, scatta la conversione del contratto a tempo indeterminato. Lo stabilisce la Cassazione nella sentenza n. 20357/2010 che, di fatto, disciplina un nuovo adempimento ai datori di lavoro per la praticabilità della possibilità di prorogare il termine dell'apprendistato al fine del raggiungimento della qualificazione dei lavoratori.

Apprendistato e proroghe. La questione relativa alla legittimità delle proroghe nei contratti di apprendistato ha origini lontane. In via amministrativa, il ministero del lavoro l'ha affrontata con due interpelli. Nel primo del 2007 (il n. 17), in risposta al quesito se la malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di più brevi periodi, determinasse la sospensione e la proroga del rapporto di apprendistato, il ministero rispose negativamente, nel senso che la malattia breve, cioè il singolo evento o una pluralità di brevi periodi inferiore al mese non proroga l'apprendistato.

La risposta, spiegava allora il ministero, era da ricercarsi nel principio di effettività, in mancanza di altra norma di riferimento. Tale principio, in via generale, prevede quali cause giustificative della proroga del contratto i casi di malattia, infortunio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro.

Tuttavia, le interruzioni del rapporto inferiori al mese sono considerate «ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento»: ciò che sarebbe necessario, infatti, è la verifica dello svolgimento effettivo e non meramente figurativo delle prestazioni lavorative da parte del lavoratore dipendente e della corrispondente attività di insegnamento da parte del

datore di lavoro, perché diversamente riuscirebbe difficile, se non impossibile, far acquisire al lavoratore le cognizioni tecniche per lo svolgimento delle mansioni cui l'apprendistato è indirizzato.

Del resto, aggiungeva il ministero, dello stesso parere risultava anche l'orientamento giurisprudenziale (cassazione, sentenza n. 6134/2000) che, ribadendo il predetto principio di effettività nel senso di necessità di «addestramento tecnico pratico dell'apprendista», ritiene che la proroga contrattuale non operi per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo.

Più di recente, il ministero del lavoro è intervenuto con l'interpello n. 34/2010, in cui ha risposto alla richiesta di «una interpretazione circa il reale termine di scadenza del rapporto di apprendistato in presenza di sospensione del medesimo e se quest'ultima comporti o meno una sua proroga».

In assenza di una specifica disciplina contrattuale, il ministero ha ribadito che occorre far riferimento al «principio di effettività». Invece, per quanto riguarda i periodi di assenza uguali o superiori al mese da calcolarsi, salvo una diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva, anche come sommatoria di brevi periodi, il ministero ha spiegato che in tali ipotesi «il rapporto di apprendistato sarà da considerarsi prorogato, per i medesimi periodi, nei casi disciplinati dal contratto collettivo (di qualsiasi livello) applicato dalla singola impresa». E che «in mancanza di una disciplina contrattuale, la valutazione andrà effettuata caso per caso dall'impresa medesima, sulla base del richiamato principio di effettività e quindi sull'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo».

Il principio di effettività. Posto, dunque, il principio della prorogabilità del contratto di apprendistato, al fine di far raggiungere la qualificazione al dipendente, la recente sentenza della Cassazione precisa un presupposto di legittimità di tale prerogativa: la comunica-

zione preventiva al lavoratore.

La questione riguarda due lavoratori, che hanno svolto un apprendistato di 36 mesi. Nel corso dei 36 mesi il primo è rimasto assente dal lavoro per 19 giorni, il secondo per 84 giorni.

L'attività lavorativa non si è interrotta alla scadenza del contratto, ma è proseguita oltre il termine fino al giorno in cui i due dipendenti, convocati presso la direzione dell'azienda, hanno ricevuto la comunicazione di scioglimento dal rapporto per scadenza del contratto di apprendistato.

Adito il Tribunale, i lavoratori ottennero l'accoglimento del ricorso e la dichiarazione della trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

Successivamente anche la Corte d'Appello ha confermato la sentenza di primo grado. Infine, l'azienda si è appellata alla Cassazione adducendo, tra i motivi del ricorso, la violazione di norme di legge da parte del precedente Giudice «in quanto non avrebbe rispettato il principio di effettività della formazione dell'apprendista, da cui consegue che «nel computo del periodo di apprendistato non va tenuto conto di quei periodi in cui, essendo il rapporto sospeso, l'apprendista non ha potuto ricevere, né il datore erogare, il prescritto insegnamento». In questo modo, dunque, la decisione sarebbe errata nella parte in cui «ha ritenuto illegittima la proroga del contratto di apprendistato per il tempo corrispondente alle assenze per malattia dei due apprendisti».

I giudici di Cassazione spiegano che il rispetto del principio di effettività ha portato la giurisprudenza a ritenere non rilevanti, ai fini del computo del periodo di apprendistato, assenze prolungate come quelle per l'espletamento del servizio militare o per malattie di consistente durata (Cassazione n. 6134/2000).

Al contrario, si è ritenuto che non comportino prolungamento del periodo di apprendistato le assenze di più breve durata e fisiologiche nel rapporto, come quelle relative alle ferie annuali (Cassazione n. 15915/2000). Il discrimine tra sospensioni dell'attività incidenti sul periodo e sospensioni non rilevanti è un confine sul quale incidono fattori diversi, quali la causa della

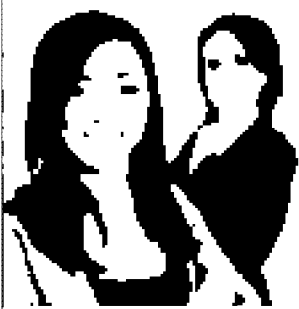
sospensione e la sua durata. Sospensioni fisiologiche del rapporto, come le ferie annuali, sono in qualche modo preventivamente considerate nel periodo di tempo concordato per l'apprendistato. Sospensioni non preventivate, come una malattia o il servizio militare, non lo sono. Ma anche queste forme di sospensione dovranno essere diversamente valutate a seconda della durata e della ricorrenza.

Una malattia prolungata avrà incidenza negativa sull'apprendimento; un breve periodo di malattia nel corso di tre anni di apprendistato, secondo un ritmo statisticamente ordinario di assenze per tale ragione, non lo avrà. Il principio di effettività, dunque, conclude la sentenza, tende a garantire che il percorso di apprendimento e di qualificazione sia reale e non meramente formale.

—© Riproduzione riservata—



La proroga dell'apprendistato

<p>Periodi di sospensione e proroga del termine</p>	<p>Nell'interpello n. 34/2010, il ministero ha ribadito che occorre far riferimento al «principio di effettività». In particolare, in mancanza di una disciplina contrattuale, la valutazione va fatta caso per caso dall'impresa, sulla base di tale principio e, quindi, sull'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo</p>
<p>Il principio di effettività</p>	<p>Il principio di effettività, in un contratto di apprendistato, tende a garantire che il percorso di apprendimento e di qualificazione sia reale e non meramente formale (Cassazione n. 20357/2010)</p>
<p>I periodi rilevanti per la proroga</p>  <p>La comunicazione della proroga</p>	<p>Il rispetto del principio di effettività ha portato la giurisprudenza a ritenere non rilevanti, ai fini del computo del periodo di apprendistato, assenze prolungate come quelle per l'espletamento del servizio militare o per malattie di consistente durata (Cassazione n. 6134/2000). Al contrario, si è ritenuto che non comportino prolungamento del periodo di apprendistato le assenze di più breve durata e fisiologiche nel rapporto, come quelle relative alle ferie annuali (Cassazione n. 15915/2000)</p> <p>Il criterio di effettività è criterio di garanzia, che non può risolversi nel venir meno della certezza del termine finale del rapporto e determinare così una situazione di ambiguità. Pertanto, il datore di lavoro che, a causa di un'assenza 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 (Cassazione n. 20357/2010)</p>