



Olginate, 5 maggio 2020

Prot.55/20

#lavoro

## **SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA PER CASSA (O PER ALTRI MOTIVI) E CONSEQUENTE PROROGA DEI CONTRATTI DI APPRENDISTATO**

Gentili Clienti,

molti di Voi hanno sospeso e/o stanno sospendendo, la propria attività lavorativa ed hanno in forza Apprendisti.

Vi segnaliamo che la sentenza della Cassazione nr. 20357/2010 ha stabilito che *"la disciplina dell'apprendistato implica che il lavoro e l'insegnamento devono essere effettivi. Proprio per tale "principio di effettività", non potranno essere considerati, ai fini del completamento del periodo di apprendistato, periodi consistenti di inattività, tali da impedire il completamento del percorso di apprendimento e qualificazione"*.

*E che*

il comma 5, lett. g, dell'art. 42 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 trasfonde 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 in 30 giorni il termine di prorogabilità.

Quindi per prassi, tali "periodi consistenti" si collocano oltre i 30 giorni.

Tenete conto che al termine del periodo di Apprendistato, ciascuno di Voi dovrà prendere una decisione: confermare l'Apprendista trasformandolo a tempo indeterminato; risolvere il rapporto in corso. Così prevedono le normative applicabili.



Tuttavia, qualsiasi scelta prendiate, è consigliabile prorogare i contratti di tanti giorni quanti sono stati quelli di "assenza involontaria" (non si computano le ferie / permessi, in quanto Istituti fisiologici, ma ritengo si debbano computare i giorni di assenza per Cassa Integrazione, oltre che malattia, infortunio e maternità).

Infatti, se deciderete di confermare il Vs. apprendista, conviene prorogarlo per godere in un periodo maggiore dei vantaggi connessi (contributivi e retributivi), mentre invece, se non lo vorrete confermare, conviene comunque prorogarlo per evitare che sia l'Apprendista ad invocare il proprio diritto alla conseguente proroga, promuovendo vertenze.

Vi preghiamo quindi, di verificare, eventualmente confrontandoVi con noi, con **almeno 15 giorni di anticipo** rispetto al termine di apprendistato originariamente convenuto coi Vs. Apprendisti, la quantificazione delle assenze computabili ai fini della misura della proroga.

Grazie.

**Per lo Studio,**

**Dr. Nico Gilardi.**